

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2568

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง	:	แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	:	นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ
ปริญญา	:	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระกิตติ์ เสาร่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย
ปีที่สำเร็จการศึกษา	:	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 39.10 สามารถแสดงเป็นสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y = 0.371\ X_1 + 0.231\ X_4 + 0.092\ X_5$ โดยที่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 26.50 สามารถแสดงเป็นสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y = 0.430\ X_6$ โดยที่ ความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันในองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Title : Work Motivation and Organizational Commitment Affecting Performance Efficiency of Personnal in The Cooperative Promotion Department in the Northeast.
Author : Mrs. Supaporn Santhi
Degree : Doctor of Business Administration (Business)
Maha Sarakham Rajabhat University
Advisors : Associate Professor Dr.Veerakit Saorom
Assistant Professor Dr.Nisarat Chotechoei
Year : 2024

ABSTRACT

This research aimed to study the work motivation that affects the performance efficiency of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern. And to study the Organizational commitment that affects the performance efficiency of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern. This research is quantitative research that is important in data research. The sample group included of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern region. Which includes Government officer, Fulltime employees, Government employee number of 300 people. After the information was collected, the researcher then analyzed the data with descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, pearson product – moment correlation coefficient and multiple regression analysis. Statistical significance was set at 0.05.

The results of the research showed that most of the respondents were female, Age between 31-40 years, single status, education level: Bachelor's degree, with most having a working period of no more than 6 years, Salary is between 20,001 - 30,000 baht, And most of them are Government officials. By the level of work motivation of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the responsibility highest average next is responsibility, achievement, achievement and the aspect with the lowest average is the work it self. As for the level of Organizational commitment of the Department of

Personnal in The Cooperative Promotion Department in Northeastern overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that affective highest average next is normative and the side with the least average value is continuance. And the performance level of personal in The Cooperative Promotion Department in Northeastern overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that quality of work highest average followed by time and costs, and the aspect with the least average value is the quantity aspect.

The hypothesis testing results revealed that the work motivation that affects the performance efficiency of personnal in The Cooperative Promotion Department in Northeastern. In the overall picture it is 39.10 percent can be expressed as an equation in standardized score format as follows: $Y = 0.371\ X_1 + 0.231\ X_4 + 0.092\ X_5$. Where work motivation achievement aspects of responsibility and advancement affecting the performance efficiency of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern at the significance level of 0.05. And factors the Organizational commitment that affects the performance efficiency of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern. In the overall picture it is 26.50 percent can be expressed as an equation in standardized score format as follows: $Y = 0.430\ X_6$. Organizational commitment affective aspects affecting the performance efficiency of personnal in the Cooperative Promotion Department in northeastern at the significance level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Performance Efficiency

_____Major Advisors

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดียิ่งจากหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความกรุณาจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.วีระกิตติ์ เสาร่ม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน ติดตามและตรวจสอบความถูกต้อง และให้กำลังใจตลอดมาตั้งแต่ต้นจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จเรียบร้อยด้วยดี นอกจากนี้ ได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารีรัตน์ ขูลีลัง อาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อาจารย์ ดร.ณฐภศา เดชานุเบกษา อาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และนางศุภกาย เล็กศรัณยพงษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้กรุณาให้ความช่วยเหลือด้านการตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ ด้านสถิติการวิจัย ด้านสารสนเทศเพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและลักษณะการใช้คำตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและภาษา ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขให้สามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ โดยผู้วิจัยได้นำคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยและการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ สำหรับการสนับสนุนและกำลังที่ดีใจจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม และนักศึกษาปริญญาโท MBA รุ่นที่ 36 ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นแรงใจสำคัญ และให้กำลังใจเสมอมา ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4
1.3 สมมติฐานการวิจัย 5
1.4 ขอบเขตการวิจัย 5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 7
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ 32
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 44
2.4 บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 67
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 79
3.2 เครื่องมือวิจัย 81
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย 83
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 84

หัวเรื่อง **หน้า**

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 85
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 89
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 89
4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล 90
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 113
5.1 สรุป 113
5.2 อภิปรายผล 118
5.3 ข้อเสนอแนะ 122
บรรณานุกรม 126
ภาคผนวก 134
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 135
ภาคผนวก ข ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 144
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 153
ภาคผนวก ง ภาพลงพื้นที่ 158
ภาคผนวก จ หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 161
ภาคผนวก ฉ หนังสือเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 165
การเผยแพร่งานวิจัย 186
ประวัติผู้วิจัย 187

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน 23
2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ 39
2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 50
2.4 จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 80
4.1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 91
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน..... 93
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความสำเร็จของงาน..... 94
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านการยอมรับนับถือ 95
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านลักษณะงาน..... 95
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความรับผิดชอบ..... 96
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความก้าวหน้า..... 97
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน..... 99
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านจิตใจ..... 99
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านการคงอยู่..... 100
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านบรรทัดฐาน..... 101

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน..... 102
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านคุณภาพงาน..... 103
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านปริมาณงาน..... 103
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านเวลา..... 104
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านค่าใช้จ่าย..... 105
4.17 ค่า Pearson correlation: r ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา..... 107
4.18 ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 108
4.19 ค่า Pearson correlation: r ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา..... 110
4.20 ค่าอิทธิพลของความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 111
ค.1 ผลการวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 154

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 78

ง.1 ลงพื้นที่ หาค่าความเชื่อมั่น 159

ง.2 ลงพื้นที่เก็บกลุ่มตัวอย่าง 160

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในองค์การ เพราะในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเกิดปัญหาความขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมสำหรับงาน บุคลากรขาดความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบ ข้อขัดแย้ง ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ที่ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่พึงพอใจและอาจส่งผลต่อสมรรถภาพและความผูกพันของบุคลากรซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากรและองค์การด้วย ดังนั้น ทั้งภาครัฐและเอกชนทุกภาคส่วนจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

โดยเฉพาะ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีพันธกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันสถานการณ์ เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งประชาชนทั่วไป ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566) โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย และการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 (2557) โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้นำสูงสุด และได้แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประกอบด้วย สำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 76 แห่ง และด้านกรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ โดยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 4,712 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 2,761 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 345 คน และพนักงานราชการ จำนวน 1,606 คน ซึ่งสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งสิ้นจำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,189 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 651 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน และพนักงานราชการ จำนวน 449 คน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566) ในด้านโครงสร้างหน่วยงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มงานวิชาการและกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่มีความหลากหลาย บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการสหกรณ์ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะด้าน ความรู้ด้านการพัฒนาธุรกิจ ด้านบัญชี ด้าน กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อประสานงานกับหน่วยงานและประชาชนผู้เป็นสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรรวมทั้งประชาชนทั่วไป เพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดตามแผนงานของหน่วยงานและสามารถตอบสนองนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรมส่งเสริมสหกรณ์มีปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ บุคลากรยังขาดการพัฒนาศักยภาพในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของบุคลากรยังไม่จูงใจให้กับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัด กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้มีข้อเสนอแนะการในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คือ การสร้างองค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้การเสริมสร้างและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้บุคลากรขององค์กร (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564) นอกจากนี้พบว่า ใน 3 ปีย้อนหลังมีสถิติบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความต้องการที่จะลาออกเป็นจำนวนมาก ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 110 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 103 ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 103 ราย ถิรพร บุญเรือง (2566) ทำให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่า เกิดช่องว่างของผู้ปฏิบัติงานในระหว่างรอบรรจุบุคลากรทดแทน ซึ่งทำ

ให้การปฏิบัติงานเกิดความติดขัด กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้เป็นองค์การแห่งความสุข ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้เกิดความสมดุล สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมสุขอนามัย ให้บุคลากรมีกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2565) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากผู้บังคับบัญชา มีการจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ จนงานสำเร็จตามมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จนได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการยกย่องชมเชย การให้ความร่วมมือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และเกิดความผูกพันในองค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความผูกพันในองค์การ มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันในองค์การ ก็จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปรารถนาที่จะการคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ เกิดจากความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐาน มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกิดจากใช้ความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความรอบรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญจึงเกิดความเข้าใจในกระบวนการการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต้องปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามระยะเวลาและปริมาณที่กำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์การ และใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีความเหมาะสมกับผลงาน ซึ่งประสิทธิภาพจะเป็นตัวชี้วัดความสามารถการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานหรือเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานอยู่ส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนภูมิภาคแล้ว จะมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 31.66 รองลงมาคือ ภาคเหนือ ร้อยละ 22.38 ภาคใต้ ร้อยละ 15.45 ภาคกลาง 14.11 และภาคตะวันตก ร้อยละ 9.54 ภาคตะวันตก ร้อยละ 6.86 ตามลำดับ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566) ผู้วิจัยจึงใช้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 1,189 คน เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ และบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้องค์การ เกิดความก้าวหน้าพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 ความผูกพันในองค์การส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้รูปแบบการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.4.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 20 จังหวัด จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 1,189 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน Yamane (1970) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และสำหรับวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเนื้อหาการวิจัยประกอบ ไปด้วย

1.4.2.1 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555), ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561), สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563), พีระพัฒน์ สมศรี (2564), ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564), ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565), อรรถชัย ณ ภิบาล (2566), Herzberg (1959), Wickstrom (1971), Velez (1972), Manning (1977), Gowin (1982), McClelland (1988)

1.4.2.2 ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557), ภคพล เส้นขาว (2557), นาถรัตดา หาญชัย (2560), ศราวุธ ไทยประกอบ (2561), สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561), ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562), ณัฐชญา พึ่งโต (2563), Porter, Steers (1983), Allen, Mayer (1990), Miner (1992)

1.4.2.3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย รัตนศิริ ยืนยัง (2560), ภักดี มะนะเวศ (2563), พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564), ปภาอร งามสมชล (2564), ปิยะพงษ์ บุตรี (2564), ธนภรณ์ พรรณราย (2565), อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566), อรรถชัย ณ ภิบาล (2566), Peterson, Plowman (1953)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 300 คน การวิจัยนี้ ดำเนินการกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลา เดือน มกราคม 2567-เดือน ธันวาคม 2567 (1ปี)

1.4.5 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4.6 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเครื่องมือนั้นได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน รวมถึงผ่านการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือค่า IOC (Index of tem-Objective Congruence และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

1.4.7 ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.7.1 ตัวแปรอิสระ

1) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation: WOR) ประกอบด้วย

1.1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement: ACH)

1.2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition: REC)

1.3) ด้านลักษณะงาน (Work it Self: WIS)

1.4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility: RES)

1.5) ด้านความก้าวหน้า (Advancement: ADV)

2) ความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment: ORG) ประกอบด้วย

2.1) ด้านจิตใจ (Affective: AFF)

2.2) ด้านการคงอยู่ (Continuance: CON)

2.3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative: NOR)

1.4.7.2 ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency: PER) ประกอบด้วย

1) ด้านคุณภาพงาน (Quality: QUA)

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity: QUT)

3) ด้านเวลา (Time: TIM)

4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs: COS)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง

หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัดแล้วเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรในองค์การได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการยกย่องชมเชย การให้ความร่วมมือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนได้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการอบรม ศึกษาดูงาน หรือพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการคงอยู่ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จนเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

1. จิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. การคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม จากทางราชการ

3. บรรทัดฐาน หมายถึง บุคลากรยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การได้ ตลอดจนมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐาน มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด

2) ปริมาณงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสม โดยบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจหน้าที่และงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณที่กำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์การ

3) เวลา หมายถึง สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีความเหมาะสมกับผลงาน มีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 20 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.2 ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.3 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การในบริบทที่ใกล้เคียงกัน

1.6.4 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้ที่สนใจและนักวิชาการในการศึกษาต่อยอดผลการวิจัย

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั่นเอง ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไหร่ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน เมื่อเกิดแรงจูงใจ ก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ได้มีนักวิชาการให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายแง่มุม ดังนี้

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นแรงที่กระตุ้น จูงใจ ชักนำ ให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจให้บุคคลในองค์การหรือในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นปัจจัยภายในและภายนอกของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่าเป็นแรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้เป็นปัจจัย ที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเท เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นพลังที่เกิดกับผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอก เมื่อได้รับสิ่งเร้าจะทำให้พลังภายในจิตใจของบุคคลมีความต้องการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

Knight, Seal (1995) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

Draft (2000) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Spector (2000) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ

Robbins (2005) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้แตกต่างกันหลากหลายแง่มุม ดังนี้

ปวีณา รัศมีงาม (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรจุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลย่อมต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์การและต่อผู้บริหารองค์การเพราะถ้าองค์การใดหรือผู้บริหารคนใดที่มีการจูงใจให้กับบุคลากรที่ดีแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขส่งผลโดยตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเกิดความผูกพันกับองค์การเป็นผลให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วราภรณ์ จิตตะวิกุล (2559) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนต้องการ เพื่อตอบสนองกับความต้องการภายในและภายนอก โดยแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ออกมาอย่างเด่นชัด ดังนี้ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจ รวมไปถึงความรู้สึกความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รักและผูกพันกับองค์การ รวมทั้งสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

ศศิรภรณ์ วงษาเวียง (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงานหรือองค์การในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดพลังรวมทั้งกาย และจิตใจ ในอันที่จะสร้างสรรค์งานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการและยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานและกำลังใจของคนด้วยเช่นกัน เพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงาน

ไม่มีความพึงพอใจ ผลผลิตและประสิทธิภาพของงานที่ต่ำตามไปด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ศิริพร พูลหวัง (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่บุคลากรภายในองค์การหรือหน่วยงาน เป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังที่จะกระทำมีความทะเยอทะยานมุ่งแข็งขัน เพราะจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของแต่ละบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากร
2. เป็นการเพิ่มผลผลิตขององค์การ
3. เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาภายในองค์การ
4. ช่วยในการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
5. สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ได้

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำวิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์การและผู้บริหารองค์การเพราะถ้าองค์การใดหรือผู้บริหารคนใดที่มีการจูงใจให้กับบุคลากรที่ดีแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขส่งผล โดยตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สุธรรม พงษ์สำราญ, อิงดร ตั้นพันธ์, นิตยา ไชยทองศรี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นสิ่งกระตุ้น พร้อมกับเสริมแรงสร้างกำลังใจให้แก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมถือเป็นพลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานไว้แตกต่างกันหลากหลายแง่มุม ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ อย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นที่จำเจน่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานอย่างแท้จริง

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ คือความต้องการของมนุษย์ ที่มาจากเป้าหมายของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ โดยมีสิ่งเร้าเข้าเป็นปัจจัย

ต่อความต้องการของมนุษย์ และสิ่งเร้านั้นจะเกิดขึ้นได้ มนุษย์จะต้องมีความคาดหวัง โดยยึดทฤษฎีจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก Herzberg (1959) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในและภายนอกของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์กร

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่สำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงาน และผลของงานสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมถึงประชาชนภายนอก และได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ
3. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
4. ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานอย่างแท้จริง
5. ความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลในหน่วยงาน

7. ค่าตอบแทนและรายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำ และรายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับตลอดจนสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำงานล่วงเวลา และความสะดวกสบายที่เกิดจากการช่วยเหลือของหน่วยงาน

8. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงกฎระเบียบที่ไม่ขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจและมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

5. โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานการทำงาน

6. การได้รับการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

10. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

11. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

12. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

13. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงานมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และ มีโอกาสได้รับการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของบุคลากร และความมั่นใจได้เกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอายุ ว่ามีความเหมาะสมภายใต้การเปลี่ยนแปลง

2. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จูงใจให้ของบุคลากรตามความเหมาะสมของเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกันกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหมายถึง บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา

จากเพื่อน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถือการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เป็นต้น

5. นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายขององค์การที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงาน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน

Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิรซ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ซึ่งความต้องการทางด้านงานของบุคลากรจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของบุคลากรเพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่บุคลากรทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” บุคลากรที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่บุคลากรคนนั้น

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการย่องย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อบุคลากรคนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่าจะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ

เพราะบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตน ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความรับผิดชอบ เพราะบุคลากรทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 การได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เพราะบุคลากรทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนา โดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งล่อใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์การนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของบุคลากรให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่ส่งเสริมอนามัยของบุคลากรแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์การได้

2.2 การนิเทศงานหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอนามัยของบุคลากรให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นบุคลากรจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้ทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่บุคลากรในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงานบุ คลากรต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภคและบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัย อนามัย แก่บุคลากรในการทำงาน ถ้าบุคลากรตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นบุคลากรดีเดน ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของบุคลากรสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้บุคลากรอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอนามัยแก่บุคลากรในการทำงาน เพราะบุคลากรต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

จากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

Wickstrom (1971) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร

Velez (1972) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและรายได้และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

Manning (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์สเบอร์ก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ถือเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ถือเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้วย

Gowin (1982) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

McClelland (1988) แม็คเคลแลนดเป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เป็นความปรารถนา ที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการจะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

ที่	ชื่อ	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน															
		ความสำเร็จของงาน	การยอมรับนับถือ	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ตำแหน่งงาน	ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ	นโยบายและการบริหารงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานะ	การยกย่องชมเชย	ความใส่ใจและเอาใจใส่	ระดับของการจูงใจ	ผลตอบแทน
1	ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555)	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561)	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563)		√	√	-	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	√	-
4	พีระพัฒน์ สมศรี (2564)	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564)	√	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-
6	ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-
7	อรรถชัย ณ ภิบาล (2566)	-	-	-	-	-	√	√	√	-	√	√		√	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อ	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน															
		ความสำเร็จของงาน	การยอมรับนับถือ	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้ร่วมงาน	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	สภาพแวดล้อมของการทำงาน	เงินเดือน	นโยบายและการบริหารงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานภาพ	ความมั่นคงในงาน	ชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์กับครอบครัว	ระดับของตำแหน่งงาน	จูงใจด้วยแรงจูงใจภายนอก
8	Herzberg (1959)	√	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
9	Wickstrom (1971)	√		√	√	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-
10	Velez (1972)	-	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-
11	Manning (1977)	√	√	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
12	Gowin (1982)	-	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	McClelland (1988)	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	รวม	9	8	9	8	9	6	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1

จากตารางที่ 2.1 จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 60 ถือว่าใช้ได้ ซึ่งหมายความว่า หากนักวิชาการกล่าวถึงตัวแปรต่าง ๆ ของแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงจะนำมาเป็นตัวแปรของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งสิ้น 13 คน ผลการการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23
2. การยอมรับนับถือ มีนักวิชาการกล่าวถึง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54
3. ลักษณะงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23
4. ความรับผิดชอบ มีนักวิชาการกล่าวถึง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54
5. ความก้าวหน้า มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23
6. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15
7. ค่าตอบแทนและรายได้ มีนักวิชาการกล่าวถึง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77
8. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08
9. การได้รับการพัฒนา มีนักวิชาการกล่าวถึง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08
10. นโยบายและการบริหารงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีนักวิชาการกล่าวถึง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08
12. สถานะของอาชีพ มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69
13. ความมั่นคงในงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08
14. ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69
15. ภาพลักษณ์องค์กร มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69
16. ความต้องการอำนาจ มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงานไว้ ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ อย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่สำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงาน และผลของงานสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2565) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความพอใจในความสำเร็จของงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกรอบเวลาที่กำหนดสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจนปฏิบัติงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยจูงใจ ที่สำคัญที่สุดของบุคลากรเพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่บุคลากรทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” บุคลากรที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ และมีความรู้สึกปลาบปลื้ม ความรู้สึกยินดีความรู้สึกมีกำลังใจ เมื่องานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จหรือเป็นที่ยอมรับ

McClelland (1988) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรที่มีความต้องการด้านนี้มักมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ค่อนข้างสูง ชอบทำงานให้ได้ผลดีและสำเร็จด้วยฝีมือตนเอง บุคลากรในกลุ่มนี้จะสนใจถึงความสำเร็จที่ได้รับมากกว่าประโยชน์ด้านอื่น ๆ ในการทำงาน พฤติกรรมด้านการทำงานของบุคลากรในกลุ่มนี้จะแสดงออกด้วยการชอบทำงานที่ท้าทาย ชอบการทำงานลักษณะที่แข่งขันกับบุคคลอื่น ปฏิเสธลักษณะงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อ ต้องการอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างสูงไม่ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและความล้มเหลว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัดแล้วเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. การยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในองค์การ การยอมรับนับถือจากการยกย่องชมเชยหรือการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเองอีกด้วย

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกว่าเมื่อตนเองทำงานสำเร็จมีคนยอมรับในการทำงาน

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน อาจเป็นรูปแบบการแสดงออกทางวาจาหรือการปฏิบัติก็ได้

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผลสำเร็จ

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2565) กล่าวว่า การยอมรับนี้อาจเป็นลักษณะการพูดชมเชย หรือแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่นมอบหมายงานที่สำคัญ เข้าร่วมประชุมงานที่สำคัญ

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา และบุคลากรภายในหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกทั่วไป ยอมรับนับถือในความสามารถไม่ว่าจะในรูปแบบของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกต่าง ๆ

Herzberg (1959) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่บุคลากรคนนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรในองค์การได้รับการยอมรับด้านความสามารถ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการยกย่องชมเชย การให้ความร่วมมือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะงาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นที่จำเจน่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำงานและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำนั้น มีความสำคัญ บุคลากรมีความหมายต่อกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายว่างานที่ทำนั้นน่าสนใจ น่าทำ

สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง เป็นงานที่ท้าย มีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลงานป้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม (2563) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อคุณลักษณะของงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ท้าทายความสามารถ น่าสนใจ น่าเรียนรู้และน่าลงมือปฏิบัติ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถช่วยให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่และมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Manning (1977) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานมีความน่าสนใจ เป็นงาน เป็นงานที่บุคลากรมีความถนัด ท้าทายความสามารถ ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนได้

4. ความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม (2563) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบ

หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่และความผิดชอบในการทำงานผลงานใหม่ ๆ อย่างมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการควบคุมหรือตรวจสอบที่เข้มงวดเกินไป

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตน ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

Manning (1977) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจในลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือการเป็นอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานได้อย่างเสรี ปราศจากการควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ ดังนี้

ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคลากรย้ายไปตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานการทำงาน

จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม รวมทั้งได้ความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทางราชการและบุคลากร

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนา โดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาเป็นปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งล่อใจให้บุคลากรมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

Manning (1977) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสในการเติบโตหรือเจริญกาวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์การที่สูงขึ้นอยางเป็นธรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการอบรมศึกษาดูงาน หรือพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัดแล้วเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรในองค์การได้รับการยอมรับด้านความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการยกย่องชมเชย การให้ความร่วมมือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะงาน หมาขถึง งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนได้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการอบรมศึกษาดูงาน หรือพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ความผูกพันในองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การแสดงออก โดยถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงานโดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีกับองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยอนาคตขององค์การ ปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ กล่าวคือ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความห่วงใยอนาคตขององค์การ ปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ องค์การใดมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ยิ่งเป็นพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การแล้ว องค์การยิ่งจะต้องหาวิธีการจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันเป็นผลของทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยรวม

2.2.1 ความหมายของความผูกพันในองค์การ

ความผูกพันในองค์การ ได้มีนักวิชาการให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายแง่มุม ดังนี้

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปแม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในองค์การ ไว้ว่าเป็นทัศนคติที่แสดงความคิด บรรทัดฐานทางสังคมอันแสดงถึงความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ของพนักงานแต่ละคนที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยการแสดงออกเป็นความสัมพันธ์ ของพนักงานต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่จงรักภักดีในองค์การด้วย

ณัฐชญา พึ่งโต (2563) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นและผูกพันตนเข้ากับองค์การ นำมาซึ่งความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การและคงสถานะการอยู่ร่วมกับองค์การต่อไป

สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากร 3 ประการได้แก่ 1) ความอยู่ดีมีสุขและยึดมั่นในองค์การ 2) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ 3) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า เป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยแสดงออกได้ทางพฤติกรรม การแสดงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมาย

นโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ การแสดงความห่วงใย ในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Porter and Steers (1983) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการคงอยู่ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จนเกษียณอายุราชการ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันในองค์การไว้ ดังนี้

นาถรัตดา หาญชัย (2560) กล่าวว่า องค์การใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์การแล้วก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ถ้าหากเมื่อใดที่บุคลากรในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้องค์การเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น จนทำให้เกิดผลเสียแก่องค์การในที่สุด จึงนับได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) ความผูกพันในองค์การ คือ ตัวแปรและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ เพราะเมื่อสมาชิกในองค์การมีความผูกพันก็จะสามารถปฏิบัติงานกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกิดจากผลของการทำงาน ปัจจัยที่เกิดจากประสบการณ์ทำงาน ความรู้สึกในด้านที่ดีต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคงอยู่และความมีประสิทธิผลขององค์การ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะยินดีทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับองค์การและตัวบุคคล ดังนั้น จึงนับได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาขององค์การ

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์แก่องค์การ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือองค์การอันเป็น

ที่รักและผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ณัฐชญา พึ่งโต (2563) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในงานของบุคลากร กล่าวคือ หากบุคลากรฯ มีความต้องการทำงานในหน่วยงานตลอดชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นเป็นลำดับต้นๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกันหรือการกิจเดียวกัน ในทำนองเดียวกัน หากบุคลากรฯ เข้าร่วมในกิจกรรมและการกิจของหน่วยงานเป็นประจำ จะทำให้เมื่อมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถปฏิบัติงานใดได้ บุคลากรฯ จะฝากงานในความรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจและ มีศักยภาพพอให้ปฏิบัติงานแทน ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากบุคลากรฯ มีความผูกพันในองค์การที่สูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลมีพฤติกรรมที่แสดงออกในงานดีมากขึ้นตามไปด้วย

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ มีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การ มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันในองค์การ ก็จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบและปรารถนาที่จะการคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ ทำให้เกิดความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนส่งผลให้บุคลากรเกิดสภาวะทางจิตใจ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากวามรู้สึกที่ต้องการทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่และอุทิศตนเพื่อองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกิดจากการประมวลความคิดพื้นฐานการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานขององค์การ

ภคพล เส้นขาว (2557) ได้อธิบายว่า ความผูกพันในองค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกความนึกคิดของบุคลากรทางการศึกษาที่มีความผูกพันเชื่อมโยงต่อองค์การ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิดตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์การมีความชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ (Want) ในองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่บุคลากรอยู่กับองค์การหรือการที่บุคลากรลงทุนลงแรงไป ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ (Need) ในองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมทางสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ ปลูกฝังให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ เนื่องจากสำนึกในบุญคุณและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

นาถรัตดา หาญชัย (2560) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรในองค์การประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกมั่นใจ ชื่นชม ศรัทธา ภาคภูมิใจในองค์การ พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ

2. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รู้สึกพอใจอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเดิมโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนที่ทำงานหรือย้ายงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือลาออกจากองค์การ

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนตัว สอดคล้องกัน มีความเข้าใจในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงานองค์การมีความหมายและความสำคัญ ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การคือปัญหาของตนโดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือรับผิดชอบงานที่สำคัญและ

เป็นงานที่มีความหมายต่อองค์การ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติเป็นองค์การที่น่าภูมิใจ

2. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะทำงานนั้นอย่างเต็มที่พร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มกับการปฏิบัติหน้าที่

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แม้มีโอกาสย้ายที่ทำงาน ยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม โดยรู้สึกว่าองค์การสร้างความมั่นคงและยังคงอยู่ในองค์การเพราะมีความศรัทธาในองค์การ

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ บุคลากรพึงพอใจกับผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์การ และไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรักและผูกพันในองค์การ ยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รักษาภาพลักษณ์องค์การมีความภาคภูมิใจทุกครั้งที่ได้บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับองค์การ และแนะนำให้บุคคลอื่นมาร่วมงานกับองค์การ

ณัฐชญา พึ่งโต (2563) ได้จำแนกความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านจะส่งผลไปยังพฤติกรรมที่แสดงออกในงาน อันได้แก่ผลการปฏิบัติงาน การขาดลามาสายและการมีส่วนร่วมกับงานและองค์การ

Porter, Steers (1983) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันในองค์การ ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

Allen, Mayer (1990) ได้แบ่งความผูกพันในองค์การออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาทในงาน ความชัดเจนของเป้าหมายในการทำงาน ระดับความยากของเป้าหมายงาน ระดับความสนใจที่ผู้บริหารมีต่อข้อเสนอแนะจากพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึ่งพาได้ขององค์การ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์การ การได้รับผลสะท้อนกลับในงาน และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนขององค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ ทักษะที่บุคลากรได้จากงาน ภูมิหลังทางการศึกษา ความพร้อมในการย้ายถิ่นที่อยู่การลงทุนลงแรงในการทำงานที่ผ่ายมา ผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความผูกพันกับถิ่นที่อยู่อาศัยปัจจุบัน และ โอกาสในการได้งานใหม่ที่ดีกว่าหรือเทียบเท่างานปัจจุบัน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความคาดหวังภายในองค์การว่าพนักงานควรมีความผูกพันต่อองค์การ

Miner (1992) กล่าวถึง ความผูกพันในองค์การ ด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) ว่ามีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและการมีส่วนร่วมในองค์การซึ่งจะแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

ที่	ชื่อ	องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ		
		ความผูกพันด้านจิตใจ	ความผูกพันด้านการคงอยู่	บรรทัดฐานด้านความผูกพัน
1	ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557)	√	√	√
2	ภคพล เส้นขาว (2557)	√	√	√
3	นาถรัตดา หาญชัย (2560)	√	√	√
4	สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561)	√	√	√
5	ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562)	√	√	√
6	ณัฐชญา พึ่งโต (2563)	√	√	√
7	Porter, Steers (1983)	√	√	√
8	Allen, Mayer (1990)	√	√	√
9	Miner (1992)	√	√	√
รวม		9	9	9

จากตาราง 2.2 จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัวแปรความผูกพันในองค์การ ร้อยละ 60 ถือว่าใช้ได้ ซึ่งหมายความว่า หากนักวิชาการกล่าวถึงตัวแปรต่าง ๆ ของความผูกพันในองค์การ ร้อยละ 60 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงจะนำมาเป็นตัวแปรของความผูกพันในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 9 คน ผลการการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ ที่มีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การข้างต้น มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ด้านจิตใจ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านจิตใจ ไว้ดังนี้

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากความรู้สึกที่ต้องการทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่ และอุทิศตนเพื่อองค์การ

ภคพล เส้นขาว (2557) ได้อธิบายว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์การมีความชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ (Want) ในองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

นาถรัตดา หาญชัย (2560) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รู้สึกพอใจอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะทำงานนั้นอย่างเต็มที่พร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มกับการปฏิบัติหน้าที่

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

Porter, Steers (1983) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

Allen, Mayer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาทในงาน ความชัดเจนของเป้าหมายในการทำงาน ระดับความยากของเป้าหมายงาน ระดับความสนใจที่ผู้บริหารมีต่อข้อเสนอแนะจากพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึ่งพาได้ขององค์การ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์การ การได้รับผลสะท้อนกลับในงาน และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

Miner (1992) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ด้านการคงอยู่

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านการคงอยู่ ไว้ดังนี้

นาถรัตดา หาญชัย (2560) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเดิมโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนที่ทำงานหรือย้ายงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือลาออกจากองค์การ

ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แม้มีโอกาสย้ายที่ทำงาน ยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม โดยรู้สึกว่าองค์การสร้างความมั่นคงและยังคงอยู่ในองค์การเพราะมีความศรัทธาในองค์การ

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ บุคลากรพึงพอใจกับผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์การ และไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Porter, Steers (1983) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Allen, Mayer (1990) กล่าว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนขององค์การทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ ทักษะที่พนักงานได้จากงาน ภูมิหลังทางการศึกษา ความพร้อมในการย้ายถิ่นที่อยู่การลงทุนลงแรงในการทำงานที่ผ่ายมา ผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความผูกพันกับถิ่นที่อยู่อาศัยปัจจุบัน และ โอกาสในการได้งานใหม่ที่ดีกว่าหรือเทียบเท่างานปัจจุบัน

Miner (1992) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม จากทางราชการ

3. ด้านบรรทัดฐาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไว้ดังนี้

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานขององค์การ

ภคพล เส้นขาว (2557) ได้อธิบายว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมทางสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ ปลูกฝังให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ เนื่องจากสำนึกในบุญคุณและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

นาถรัตดา หาญชัย (2560) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกมั่นใจ ชื่นชม ศรัทธา ภาคภูมิใจในองค์การ พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ

ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนตัว สอดคล้องกันมีความเข้าใจในหน่วยงาน เป็นอย่างดี มีความพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงานองค์การมี

ความหมายและความสำคัญ ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การคือปัญหาของตนโดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญและเป็นงานที่มีความหมายต่อองค์การ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติเป็นองค์การที่น่าภูมิใจ

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรักและผูกพันในองค์การ ยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รักษาภาพลักษณ์องค์การมีความภาคภูมิใจทุกครั้งที่ได้บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับองค์การ และแนะนำให้บุคคลอื่นมาร่วมงานกับองค์การ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Porter, Steers (1983) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

Allen, Mayer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความคาดหวังภายในองค์การว่าบุคลากรควรมีความผูกพันต่อองค์การ

Miner (1992) กล่าวถึง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง บุคลากรยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การได้ ตลอดจนมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ด้านการคงอยู่ หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมจากทางราชการ

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง บุคลากรยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ขององค์การได้ตลอดจนมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรวดเร็ว มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้ง บุคลากรจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน มีความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร สูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายแง่มุม ดังนี้

คณากร จูมั่น (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ยกตัวอย่างเช่น ในด้านของเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรของหน่วยงาน ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้นๆ หรือด้านคุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้น้อยต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้องทันเวลา มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

ปภาอร งามสมชล (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด

ปิยะพงษ์ บุตรี (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพรวมไปถึงการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้โดยใช้เวลาอันรวดเร็วและสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของบุคลากรในองค์การซึ่งปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดยมีส่วนร่วมกันสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์การ ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามกฎเกณฑ์ในองค์การ งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ถูกต้อง มีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์การและเป็นที่ยอมรับขององค์การภายนอก

Peterson, Plowman (1953) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและวิธีการ ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามมาตรฐาน มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้หลากหลายแง่มุม ดังนี้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน มีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือกันของคนในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร

ปภาอร งามสมชล (2564) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นประสิทธิภาพ

ในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึงการปฏิบัติงานในองค์การใดก็ตาม จะต้องเกิดขึ้นจากความสามัคคีของคนในองค์การนั้น ๆ โดยทำให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมีการประหยัดทรัพยากรและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

ปิยะพงษ์ บุตรี (2564) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อทุกองค์การ ถ้าบุคลากรในองค์กรขาดซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดผลเสียในด้านต่าง ๆ และไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด และใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์การ ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

Peterson, Plowman (1953) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสามารถการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย อาจอยู่ในรูปแบบของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้เทียบกับผลผลิตที่ได้

Grant (1996) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาก จะเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญที่ทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพราะบุคลากรที่มากด้วยความรู้ ความสามารถทักษะ จะทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ ใช้ดุลพินิจและใช้วิจารณญาณได้อย่างเหมาะสมจึงทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน

Carpenter (2007) บุคลากรในองค์การต้องเป็นผู้มีความรอบรู้อย่างเชี่ยวชาญจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าตนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความรอบรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญจึงเกิดความเข้าใจในกระบวนการการปฏิบัติงานและการตรวจสอบข้อผิดพลาด สามารถประเมิน วิเคราะห์เชื่อมโยงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตรวจสอบเพื่อหาหลักฐานและประเด็นปัญหาต่างๆ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้เกิดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความรอบรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอย่าง

เชี่ยวชาญจึงเกิดความเข้าใจในกระบวนการการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีมาตรฐาน คุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร หรือสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย โดยประสิทธิภาพจะเป็นตัวชี้วัดความสามารถการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

2.3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

รัตนศิริ ยืนยัง (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1. เวลา หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ครบถ้วน ถูกต้อง ให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดหรือก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

2. ถูกต้อง หมายถึง คุณภาพของงานที่สำเร็จมีความถูกต้อง เรียบร้อยและสมบูรณ์ หรืออาจเกิดจากการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานงาน

3. ครบถ้วน หมายถึง คุณภาพของงานหรือเอกสารมีความครบถ้วน ไม่มีข้อผิดพลาด บิดเบือนและเป็นไปตามความจริง

4. เชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันและแน่นอน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบเป็นข้อมูลใหม่ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกหามาใช้ได้ทันทีและเก็บเอาไว้อย่างเดิม

5. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้และดำเนินการนั้นมีการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค้า

ภักดี มะนะเวศ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้จำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลาได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้ง และมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3. เวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับความยากง่ายของเนื้องาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยโดยต้องมีความถูกต้องของผลงาน

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัดที่สุด มีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มปฏิบัติ เพื่อลดการซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต

ปภาอร งามสมชล (2564) กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. คุณภาพงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประเมินจากความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายใช้การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อย และความสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในกายหลัง

2. เวลา หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประเมินจากความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา การมีปริมาณงานเหมาะสมกับเวลา และความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม

3. ปริมาณงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประเมินจากความสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่กำหนด การเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และความสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลง

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประเมินจากการใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด การทำให้ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด และการทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน

ปิยะพงษ์ บุตรี (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย ซึ่งจะช่วยทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยได้งานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐาน ของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3. เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน คือ งานต้องมีคุณภาพที่สูง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

2. ด้านปริมาณ คือ ปริมาณงานที่ได้รับตรงกับความคาดหวังและบรรลุตามเป้าหมาย

3. ด้านเวลา คือ เวลาที่เหมาะสม

4. ด้านค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับผลงานและวิธีการโดยมองในมิติประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. คุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. เวลา หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

3. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

Peterson, Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้ง่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อ	องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		คุณภาพ	ปริมาณงาน	เวลา	ค่าใช้จ่าย	ความพึงพอใจ	ความรู้สึก	ความเชื่อมั่นในตัวเอง
1	รัตนศิริ ยืนยัง (2560)	-	-	√	√	√	√	√
2	ภักดี มะนะเวศ (2563)	√	√	√	√	-	-	-
3	พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564)	√	√	√	√	-	-	-
4	ปภาอร งามสมชล (2564)	√	√	√	√	-	-	-
5	ปิยะพงษ์ บุตรี (2564)	√	√	√	√	-	-	-
6	ธนภรณ์ พรรณราย (2565)	√	√	√		-	-	-
7	อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566)	√	√	√	√	-	-	-
8	อรรถชัย ณ ภิบาล (2566)	√	√	√		-	-	-
9	Peterson, Plowman (1953)	√	√	√	√	-	-	-
รวม		8	8	9	7	1	1	1

จากตาราง 2.3 จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 60 ถือว่าใช้ได้ ซึ่งหมายความว่า หากนักวิชาการกล่าวถึงตัวแปรต่าง ๆ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงจะนำมาเป็นตัวแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 9 คน ผลการการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณภาพงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89
2. ปริมาณงาน มีนักวิชาการกล่าวถึง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89
3. เวลา มีนักวิชาการกล่าวถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. ค่าใช้จ่าย มีนักวิชาการกล่าวถึง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78
5. ความถูกต้อง มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11
6. ความครบถ้วน มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11
7. ความเชื่อถือได้ มีนักวิชาการกล่าวถึง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

จากองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพงาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพงาน ไว้ดังนี้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า คุณภาพงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

ปภาอร งามสมชล (2564) กล่าวว่า คุณภาพงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายใช้การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อย และความสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในกายหลัง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า คุณภาพงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าวว่า คุณภาพงาน หมายถึง งานต้องมีคุณภาพที่สูง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า คุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจาก

หัวหน้า ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

Peterson, Plowman (1953) กล่าวว่าคุณภาพงาน จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด

2. ปริมาณงาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของปริมาณงาน ไว้ดังนี้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้ง และมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวน ที่เหมาะสม

ปภาอร งามสมชล (2564) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากความสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่กำหนด การเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และความสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) ได้กล่าวว่า ปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่ได้รับตรงกับความคาดหวังและบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งนอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

Peterson, Plowman (1953) กล่าวว่า ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์การวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปริมาณงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสม โดยบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณที่กำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์การ

3. เวลา

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของปริมาณงาน ไว้ดังนี้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า เวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับความยากง่ายของเนื้องาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยโดยต้องมีความถูกต้องของผลงาน

ปภาอร งามสมชล (2564) กล่าวว่า เวลา หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประเมินจากความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา การมีปริมาณงานเหมาะสมกับเวลา และความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าวว่า เวลา คือ เวลาที่เหมาะสม

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) กล่าวว่า เวลา หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

Peterson, Plowman (1953) กล่าวว่า เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เวลา หมายถึง สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของปริมาณงาน ไว้ดังนี้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า ค่าใช้จ่าย หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัดที่สุด มีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มปฏิบัติ เพื่อลดการซ้ำซ้อนของงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต

ปภาอร งามสมชล (2564) กล่าวว่า ค่าใช้จ่าย หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากการใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด มีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งานการทำให้ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด และการทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสม กับงาน

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) กล่าว ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับผลงานและวิธีการโดยมองในมิติประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

Peterson, Plowman (1953) กล่าวว่า ค่าใช้ง่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีความเหมาะสมกับผลงาน มีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำเพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด

2. ปริมาณงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสม โดยบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณที่กำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์การ

3. เวลา หมายถึง สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีความเหมาะสมกับผลงาน มีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2.4 บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานสหกรณ์ มีดังนี้

แผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ (พ.ศ. 2458-2463) หน่วยราชการที่รับผิดชอบงานสหกรณ์ เริ่มจากเป็นแผนกหนึ่งในกรม พาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2458 เหตุที่จัดตั้งแผนกสหกรณ์ขึ้นในส่วนราชการแห่งนี้ เพราะว่า กรมพาณิชย์ และสถิติพยากรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค และการจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกก็ได้อาศัยเงินกู้จาก แบงก์สยามกัมมาจลทุนจำกัด (ธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน) โดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็น ผู้ค้ำประกันอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติทำการควบคุม และดูแลผลการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างใกล้ชิด ในขณะนั้นมี พระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีและ นายทะเบียนสหกรณ์เป็นพระองค์แรก

กรมสหกรณ์กระทรวงพาณิชย์ (พ.ศ. 2463-2477) หลังจากที่ได้จัดตั้งแผนกสหกรณ์ ก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น ปรากฏว่าได้ ผลดี สหกรณ์จึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากทางราชการยิ่งขึ้น เพราะสามารถ ทำประโยชน์ให้กับสมาชิกทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเห็นได้ชัด ประกอบกับกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2463 จึงเป็นผลให้แผนกสหกรณ์ได้รับการ สถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์ โดยมีพระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์สืบต่อ มาจนถึง พ.ศ. 2468 ต่อมาในพ.ศ. 2469 กระทรวงพาณิชย์ได้รวมกับกระทรวง คมนาคม เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า "กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม" มีหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรรค์กมลาสน์ เป็นปลัดทูลฉลองฯ และทรงดำรงตำแหน่ง นายทะเบียนสหกรณ์ด้วยในตอนปลายปี พ.ศ. 2469 นั่นเองพระยาพิพิธสมบัติ (ตาบ กุวานนท์) ก็ได้เข้ารับตำแหน่งปลัดทูลฉลองฯ และ นายทะเบียนสหกรณ์ต่อจากหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรรค์กมลาสน์จนถึง พ.ศ. 2475 ในขณะที่แผนกการสหกรณ์ ได้รับ

การสถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์แล้วแต่ก็ยังไม่มีการแต่งตั้งอธิบดีมีเพียงนายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่า อธิบดีกรม เป็นหัวหน้าบังคับบัญชา ในตอนกลางปีพ.ศ. 2475 หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พระยาโทณวนิกมนตรี (วิสุทธิ์ โทณวนิก) ก็ได้ เข้ามารักษาราชการแทนพระยาพิพิธสมบัติในตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ ประมาณ 1 เดือน จึงได้มีประกาศของคณะราษฎร์ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2475 ว่ามีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯให้หลวงเดชสหกรณ์ (ม.ล.เดช สนิทวงศ์) เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ สำหรับในปี พ.ศ. 2475 กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงเกษตรพาณิชยการ จนถึง พ.ศ. 2476 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงเศรษฐการ และมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติมได้แบ่ง หน้าที่การงานในกระทรวง เศรษฐการออกเป็น 2 ทบวง คือ กรมสหกรณ์ กระทรวงเกษตราธิการ (พ.ศ. 2478 - 2494)

เมื่อปลายปี พ.ศ. 2477 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติม พ.ศ. 2477 ฉบับที่ 3 ยกฐานะทบวงเกษตราธิการเป็น กระทรวงเกษตราธิการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2478 หลวงเดชสหกรณ์ ได้ดำรงตำแหน่งปลัด กระทรวงฯ และพระพิจารณ์พาณิชย์ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการ ตำแหน่งอธิบดีกรมสหกรณ์ และนายทะเบียนสหกรณ์อยู่ชั่วระยะหนึ่งจึงมี พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯแต่งตั้งให้พระประกาศสหกรณ์ และดำรง ตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2478 จนถึงพ.ศ. 2485 จึงได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงเกษตราธิการ และโปรดเกล้าฯ ให้พระพิจารณ์พาณิชย์ ผู้ช่วยอธิบดี ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและนายทะเบียนสหกรณ์จนถึง พ.ศ. 2492 จึงพ้นจาก ตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ และได้แต่งตั้งให้ ม.ล.อุดม ทินกร ณ อยุธยา เป็นผู้รักษาราชการแทนนายทะเบียนสหกรณ์ชั่วระยะหนึ่ง จึงได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายพงส์ สรีวรรธนะ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและ นายทะเบียนสหกรณ์เมื่อ วันที่ 18 พฤษภาคม 2493 สำหรับสถานที่ตั้งกรมสหกรณ์ ขณะที่สังกัดกระทรวงเกษตราธิการในขั้น แรกอาศัยอยู่ในบริเวณกระทรวงเกษตราธิการ ต่อมาใน พ.ศ. 2481 ปริมาณงาน และจำนวนข้าราชการสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น จึงได้ย้ายสถานที่ไปเช่าอยู่ที่วังพระบรมวงศ์เธอกรมหมื่นพิชัยมหินทโรดม ถนนมหาราช ตำบลพระราชวัง อำเภอ พระนคร

กระทรวงสหกรณ์ (พ.ศ. 2495-2506) ในระหว่าง พ.ศ. 2478-2494 กิจการสหกรณ์ได้ขยายกว้างขวางขึ้นเป็น อันมากทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถช่วยเหลือราษฎรให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น ในระดับที่น่าพึงพอใจ คณะรัฐบาลสมัยนั้นจึงถือเอาการ สหกรณ์เป็นนโยบายหลักอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และเพื่อให้ การสหกรณ์ในประเทศไทยเจริญรุดหน้าสมความมุ่งหมายของรัฐบาลในการแก้ไข ภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น จึงได้ยกฐานะกรมสหกรณ์เป็นกระทรวง การสหกรณ์ใน พ.ศ. 2495 โดยมี จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี รักษา ราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ และในวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2495 คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งให้พลอากาศตรี มุนีมหาสัมทนะเวชยันต์รังสฤษดิ์ รักษาราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

การสหกรณ์ ต่อจาก จอมพล ป. พิบูลสงคราม จนกระทั่งวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2495 จึงได้มีประกาศพระบรมราชโองการ แต่ง ตั้งให้ พลเรือตรีหลวงยุทธศาสตร์โกศล รน. เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ และมีนายพงส์ สรีวรรธนะ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ตามเดิม

ต่อมาใน ปี พ.ศ. 2496 กระทรวงการสหกรณ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2496 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2496 ส่วนสถานที่ตั้งกระทรวงสหกรณ์ ภายหลัง วังกรมหมื่นพิชัยหินทโรดมบอก เลิกสัญญาเช่าแล้ว จึงได้ย้ายไปอยู่ที่โรงเรียมตั้งตรงจิตร บริเวณวัดพระเชตุพนวิ- มลมังคลาราม (วัดโพธิ์) เป็นการชั่วคราวก่อน ต่อมาจึงได้สร้างกระทรวงสหกรณ์ ขึ้นข้างวัดปรินายก เชิงสะพานผ่านฟ้าลีสาศ และเข้าอยู่เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2500 ในปี พ.ศ. 2500 นายพงส์ สรีวรรธนะ ครบเกษียณอายุพ้นจากตำแหน่งจึง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงสหกรณ์ อีกตำแหน่งหนึ่ง และให้ นายทนุ สาตราภัย ผู้อำนวยการกองเศรษฐการสหกรณ์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2500-2502 ซึ่งในช่วงระยะเวลา ดังกล่าว ได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรี และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระประกาศสหกรณ์ (สดับ วีรเธียร) เป็นรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสหกรณ์ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2501 ต่อมาใน พ.ศ. 2502 จึงได้มี คำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์จนถึง พ.ศ. 2505

ส่วนราชการสหกรณ์ในกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (พ.ศ. 2506-2515) ใน พ.ศ. 2506 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้ยุบเลิก กระทรวงสหกรณ์ และโอนงานทั้งหมดไปเป็นของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติที่ ตั้งขึ้นใหม่ โดยให้แยกส่วนราชการสหกรณ์ออกมาดังนี้ คือ กองที่เกี่ยวกับการ สหกรณ์ให้ขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงฯ นอกจากนี้ก็จัดให้มีกรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์นับตั้งแต่ได้จัดตั้งกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติขึ้นใหม่ รัฐบาลก็ได้มีการ ศึกษาการสหกรณ์มากขึ้น จนถึง พ.ศ. 2511 ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย และออกพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 โดยเปิดโอกาสให้มีการควบสหกรณ์เข้าด้วยกัน ตลอดจนได้จัดแบ่งสหกรณ์ตาม กฎกระทรวงออกเป็น 6 ประเภท

กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2515-พ.ศ. 2545) ใน พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ยกเลิก พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2506 ตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นและยกเลิกกระทรวงพัฒนา การแห่งชาติ พร้อมนี้ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ให้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการ ส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ โดยมี พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรม ส่งเสริมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นคนแรก ปัจจุบันกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตามโครงสร้างใหม่โดยอาศัย กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 (พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีพันธกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันสถานการณ์ เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป ส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2564) โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2557) มีอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้นำสูงสุด โดยแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมี สำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 76 และด้านกรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ โดยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 4,712 คน แบ่งเป็นส่วนกลาง จำนวน 957 คน และส่วนภูมิภาค จำนวน 3,755 คน ในจำนวนนี้มีบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,189 คน หรือร้อยละ31.66 แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 651 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน และพนักงานราชการ จำนวน 449 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนมาก ผู้วิจัยจึงได้ใช้บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ โดยสำนักงานสหกรณ์จังหวัดมีภารกิจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566)

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร

3. ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

4. ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของหน่วยงาน สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการให้บริการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกร เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลาง และกลไกการ ขับเคลื่อน เศรษฐกิจและสังคมของ ชุมชนอย่าง ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิก สหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกรให้มี ความกินดี อยู่ดี ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เสริมสร้างสหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการตามอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล

3. ผลักดันสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่มีศักยภาพให้มีบทบาทสำคัญใน การพัฒนาด้านการผลิต การตลาด และบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า

4. พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อสนับสนุนกลไกการพัฒนา สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็ง

การบริหารงาน ได้แบ่งโครงสร้างของสำนักงานสหกรณ์เป็นแบบกระจายอำนาจมีสหกรณ์จังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้บังคับบัญชีเบื้องต้น โดยแบ่งงานเป็นออกเป็น 6 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีภารกิจและหน้าที่ในการส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ทั้งด้านธุรกิจ ด้านการดำเนินงานและด้านกฎหมาย ตลอดจนงานนโยบายและภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดด้านบุคลากร สำนักงานสหกรณ์ โดยแบ่งภารกิจหน้าที่ตามกลุ่ม ดังนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2564)

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายบริหารทั่วไป มีดังนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตาม รวบรวมแผนงาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และจัดทำคำขอตั้งงบประมาณของสำนักงาน

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี วัสดุ ครุภัณฑ์ จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน

1.4 ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการและคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน

1.5 เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานและจัดทำปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

1.6 ดำเนินการด้านเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ฝ่ายบริหารทั่วไปมีหน้าที่ในการติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการ และบริหารงบประมาณ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำหนด

2. กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์

ภารกิจหน้าที่กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีดังนี้

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้และให้ความเห็นในการขอจัดตั้งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของกลุ่มบุคคล รวมทั้งติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ภายหลังการจัดตั้ง

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดตั้งสหกรณ์ แก้ไขปัญหาภารกิจที่เกี่ยวข้องของกลุ่มงาน ให้แก่กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

2.4 ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินตามระบบส่งเสริมสหกรณ์

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ ประสาน และดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการพิเศษ

2.6 ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และรักษาระดับมาตรฐานสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเดิม

2.7 เผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ในพื้นที่รับผิดชอบ

2.8 การถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดการฝึกอบรม/การบริหารโครงการระดับจังหวัดในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาในข้างต้น กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์มีหน้าที่เผยแพร่และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป และศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้และ ให้ความเห็นในการขอจัดตั้งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3. กลุ่มตรวจการสหกรณ์

ภารกิจหน้าที่ของกลุ่มตรวจการสหกรณ์ มีดังนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบกิจการ และฐานะการเงินของสหกรณ์ เพื่อกำกับดูแลให้สหกรณ์ปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติตามที่กฎหมายสหกรณ์หรือกฎหมายอื่นกำหนด รวมถึงข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของนายทะเบียนสหกรณ์ พร้อมจัดทำรายงาน เสนอนายทะเบียนสหกรณ์เพื่อทราบหรือพิจารณา

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับจดทะเบียน การควบ การแยก การเลิก การชำระบัญชี การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร

3.3 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางระบบและแนวทางการตรวจการสหกรณ์ในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ

3.4 ศึกษา วิเคราะห์ การแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์ การร้องเรียนการดำเนินงานของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอนายทะเบียนสหกรณ์วินิจฉัย หรือสั่งการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมวางแนวทางการป้องกันแก้ไข

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เช่น การร้องเรียนคดีความต่าง ๆ รวมทั้งเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องสหกรณ์

3.6 ดำเนินการเกี่ยวเรื่องร้องเรียน ตอบข้อหารือ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของนายทะเบียนสหกรณ์

3.7 ช่วยเหลือนายทะเบียนสหกรณ์ หรือรองนายทะเบียนสหกรณ์ในการเตรียมการหรือทำคำสั่งทางปกครองให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติราชการทางปกครอง

3.8 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.9 ประสานการทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

3.10 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมาย

3.11 ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการตรวจการสหกรณ์

3.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มตรวจการสหกรณ์มีหน้าที่ ตรวจสอบการดำเนินงานของสหกรณ์ เพื่อกำกับดูแลให้สหกรณ์ปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติตามที่กฎหมายสหกรณ์หรือกฎหมายอื่นกำหนด และเรื่องร้องเรียน ตอบข้อหารือ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของนายทะเบียนสหกรณ์

4. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์

ภารกิจหน้าที่ของกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์ มีดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคลและการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง

4.2 ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ การจัดหาการลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

4.3 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อแก่สหกรณ์ รวมทั้งการติดตามและประเมินผล

4.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการจัดการสหกรณ์ให้แก่กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

4.5 ติดตามและดำเนินการประเมินผล รายงานผลงานและโครงการในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงาน

4.6 ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และรักษาระดับมาตรฐานสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเดิม

4.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง

5. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์

ภารกิจหน้าที่ของกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจ และส่งเสริมการตลาดแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริมและพัฒนา สินค้า การบรรจุภัณฑ์ และรูปแบบการบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า

5.3 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลด้านการตลาด และส่งเสริมการเชื่อมโยงธุรกิจ การตลาดสหกรณ์ ลู่ทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

5.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ให้แก่กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

5.5 ประสานงานให้ความช่วยเหลือในการดูแล รักษา และการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต

5.6 ติดตามและดำเนินการประเมินผลรายงานผลงาน และโครงการในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงาน

5.7 ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และรักษาระดับมาตรฐานสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเดิม

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ส่งเสริมและพัฒนา สินค้า การบรรจุภัณฑ์ และรูปแบบการบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า การเชื่อมโยงธุรกิจ การตลาดสหกรณ์ และช่องทางการตลาดให้กับสหกรณ์

6. กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

ภารกิจที่รับผิดชอบทุกกลุ่มมี ดังนี้

6.1 ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบ

6.2 ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร ในพื้นที่รับผิดชอบ

6.3 ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร ในพื้นที่รับผิดชอบ

6.4 เผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ในพื้นที่รับผิดชอบ

6.5 ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และรักษาระดับมาตรฐานสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเดิม

6.6 ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมสหกรณ์ และระบบการตรวจการสหกรณ์

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยมีภารกิจงานหลักๆ ที่ต้องประสานกับแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

(ก) ประสานกับกลุ่มงานจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ ในภารกิจงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้กับกลุ่มบุคคลผู้ขอจัดตั้ง รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบเอกสารประกอบการขอจัดตั้งสหกรณ์ การดำเนินการในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มจัดตั้ง ฯ นำเสนอขอจดทะเบียนสหกรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ ภายหลังนายทะเบียนรับจดทะเบียนแล้ว

จะต้องให้การสงเสริมแนะนำเป็นที่ ปรึกษา และประสานงานเพื่อการจัดองค์กร การจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สหกรณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและข้อบังคับของสหกรณ์ การดำเนินการดังกล่าวนี้ให้รวมถึงการควบ สหกรณ์ การแยกสหกรณ์ การจัดตั้งชุมนุมสหกรณ์ และการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรด้วย

(ข) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ เพื่อรับและส่งมอบงานและข้อมูล หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาธุรกิจ การส่งเสริมการตลาด การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การบรรจุภัณฑ์ ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดของสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำไปปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินธุรกิจให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์จะทำหน้าที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำ และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์โดยตลอด

(ค) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ เพื่อรับและส่งมอบงานและข้อมูล หรือองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล การควบคุมภายใน โครงสร้างและการจัดระบบงานการจัดหา การลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อนำไปปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารจัดการองค์กรและการเงินของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร บริหารจัดการองค์กร และการเงินของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร โดยกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์จะคอยสนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำ และแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น 20 จังหวัด จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วย การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และ วิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ตารางที่ 2.4 จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร			จำนวน	
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ร้อยละ
1	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย	23	4	17	44	3.70
2	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบึงกาฬ	19	1	19	39	3.28
3	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเลย	32	6	20	58	4.88
4	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี	30	5	26	61	5.13
5	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองบัวลำภู	24	3	18	45	3.78
6	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครพนม	28	5	22	55	4.63
7	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร	24	6	15	45	3.78
8	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสกลนคร	28	5	20	53	4.46
9	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด	41	8	33	82	6.90
10	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น	52	5	26	83	6.98
11	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม	31	5	26	62	5.21
12	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกาฬสินธุ์	30	2	19	51	4.29

(ต่อ)

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร			จำนวน	
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ร้อยละ
13	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอำนาจเจริญ	23	2	16	41	3.45
14	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ	36	5	18	59	4.96
15	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร	26	2	20	48	4.04
16	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	46	3	29	78	6.56
17	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	33	3	25	61	5.13
18	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา	54	12	30	96	8.07
19	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์	39	4	31	74	6.22
20	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดชัยภูมิ	32	3	19	54	4.54
รวม		651	89	449	1,189	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 27 กันยายน 2566 กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566)

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,189 คน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Analysis Regression) และระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31) ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ($\overline{X}$ = 4.26) และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ (MF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 47.10 โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (MF5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด (β=.329) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (HF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 59.30 โดยค่าจ้างและผลตอบแทน (HF7) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด (β=.325)

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาอุตรดิตถ์ จำนวน 484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปภาอร งามสมชล (2564) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรางดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำหรับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรางดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 356 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แรงจูงใจในการทำงาน

โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรรถชัย ณ ภิบาล (2565) ได้ศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดจำนวน 177 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบว่า ค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Square Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-54 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งข้าราชการ มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ อายุตำแหน่งงานประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ เงินเดือนทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา ทำใหบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (β = 0.305, Sig. = 0.00 และ

β =0.400, Sig. =0.00) และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β=0.182, Sig. =0.002) ซึ่งปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสได้ร้อยละ 70.2 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2565) ได้ศึกษาศึกษาอิทธิพลด้าน ความรู้ในวิชาชีพบัญชีและศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลด้านความรู้ ในวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =3.89) รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\overline{X}$ =3.76) และด้านการบัญชี ($\overline{X}$ =3.49) ตามลำดับ 2) อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.97) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.18) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.07) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ =3.99) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.91) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ($\overline{X}$ =3.69) ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าความรู้ในวิชาบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการธุรการในสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา

ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 7.60 และ 18.80 (R^2 = .076, .188)

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 66 คน โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ทดสอบสมมุติฐานและพยากรณ์ตัวแปรโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Adams (2007) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการในเขตเวสเทิร์นเคปของแอฟริกาใต้ เพื่อวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการในเขตเวสเทิร์นเคป โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานสัญญาจ้างชายและหญิง พนักงาน พนักงานประจำ และนักศึกษาฝึกงานภายในหน่วยงานราชการในเขตเวสเทิร์นเคป ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการกำกับดูแล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Maritim (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในเขตเคนยา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐบาลในเทศมณฑลนาคูรู จำนวน 92 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน

การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมแรงเชิงบวก มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของรัฐบาลในเทศมณฑลนาคูรู และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมมีความสำคัญเป็นอันดับสอง โดยส่งผลกระทบอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ก็มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างกัน ได้แก่ รางวัลตามผลงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลกร แต่วินัยและการลงโทษที่มีประสิทธิผลไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงในในการทำงานของบุคลการกรภาครัฐในเขตนาคูรูอย่างมีนัยสำคัญ

Khanh Le (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลกรกระทรวงมหาดไทยในนครโฮจิมินห์ ประเทศเวียดนาม เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเพื่อทดสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานในฐานะตัวกลางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและข้าราชการที่ทำงานในกระทรวงมหาดไทย ณ นครโฮจิมินห์ ประเทศเวียดนาม โดยได้กำหนดแนวความคิดและคำจำกัดความของปัจจัยจูงใจ 6 ประการ (สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนของหัวหน้างาน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน รางวัลและการยอมรับ และลักษณะงาน) ความพอใจในงานเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัย 2 ประการ (สภาพการทำงาน และการสนับสนุนของหัวหน้างาน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน รางวัลและการยอมรับ และลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การวิจัยยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสัมพันธ์นี้ในฐานะตัวกลาง

Opoku (2021) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานขององค์การ กรณี การศึกษาของรัฐบาลท้องถิ่นในประเทศกานา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรรัฐบาลท้องถิ่นในประเทศกานา จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งจูงใจ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสันทนาการและอื่น ๆ ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรัฐบาลท้องถิ่น หากผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมแรงจูงใจใรการทำงาน ผลงานที่บุคลากรทำจะมีผลลัพธ์ที่เป็นบวก

Kanenge, Mwanza (2023) ได้ศึกษา ผลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาหน่วยงานของรัฐ จุดมุ่งหมายโดยรวมของการศึกษานี้คือการสร้างผลของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อกำหนดประเภทของแรงจูงใจที่องค์การมอบให้บุคลากร ตรวจสอบความคาดหวังของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจ

และประเมินผลกระทบของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรภาครัฐในลูซากา จำนวน 183 ราย ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 65 ของแรงจูงใจ คือ มีแรงบันดาลใจ การศึกษายังเผยให้เห็นว่าบุคลากรมีความคาดหวังเกี่ยวกับประเภทของแรงจูงใจที่ตนจะได้รับการจัดการในส่วนของผลกระทบของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ การทำงานหนักของแต่ละคน การเสริมสร้างคุณธรรมและความซื่อสัตย์ การปฏิเสธการรับสินบนจากผู้รับบริการ และผลกระทบอื่นๆ ผลการวิจัยของสมมติฐานพบว่าค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบน ร้อยละ 80 ของบุคลากรเห็นด้วยกับตัวแปรแรงจูงใจ สิ่งนี้ยืนยันว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร การศึกษาสรุปว่าแรงจูงใจ มีบทบาทสำคัญในการผลิตผลงานผ่านความพยายามของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Meng, Sulong (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเครียดในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐของกระทรวงการท่องเที่ยวในประเทศกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกระทรวงการท่องเที่ยว ประเทศกัมพูชา จำนวน 420 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาก่อนการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ มิติลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและโครงสร้างนโยบายในองค์กร ความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานในองค์กร และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง และ 4) ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการท่องเที่ยวในประเทศกัมพูชาโดยรวมสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Hadhiya, Hai Sam, Ruiteng, Yan (2024) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการสภาไนฟารู เพื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และและเพื่อสร้างกลยุทธ์การจูงใจพนักงานที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงพรรณนาการออกแบบการวิจัยเพื่อตรวจสอบแง่มุมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักเลขาธิการสภาไนฟารู ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างได้รับการออกแบบเพื่อ รวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมและสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมแต่ละคน เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแปรภายในอันได้แก่ การยอมรับ ความยุติธรรมของพนักงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และโอกาสในการฝึกอบรม

ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร และข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าปริมาณแรงจูงใจของบุคลากรมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังกับบัญชาสูงสุด 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์การสูงสุด 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้สูงสุด และ 4. ปัจจัยค้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุดความผูกพันต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 341 คน จากสูตรการคำนวณของเครซี่ เมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพและประเภทบุคลากร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

วนิดา วงค์วาลย์ (2565) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ จำนวน 100 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยในการกรอกแบบสอบถาม หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่เกิน 6 ปี มีอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 20,000 บาท และมีระดับงานเป็นข้าราชการ โดยความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระคือความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร โดยด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2566) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ระเบียบวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่ยินดีให้ข้อมูล จำนวน 373 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Al-Esmael (2007) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของภาครัฐ กับสาธารณชน และเอกชนในกาตาร์ โดยศึกษาในเรื่องอารมณ์ต่อเนื่องและบันทึกเชิงบรรทัดฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่กับองค์การด้วย อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจใน

งานและการคงอยู่กับองค์การยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการเพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากรจะส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกลดลงและได้รับการยอมรับมากขึ้นและสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bilir, Karademir, Yeliz Sirin (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการบริการเยาวชนและการกีฬาจังหวัดคาห์รามานมารัส ประเทศตุรกี การศึกษานี้ดำเนินการเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 49 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิต ส่วนความผูกพันด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

Maulana, Megawati, Zona (2018) ได้ศึกษาสิ่งกระตุ้นที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์กรภาครัฐในสุมาตราตะวันตก ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐในสุมาตราตะวันตก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเชื่อว่าจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์การของบุคลากร โดยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน สภาพการจ้างงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รูปแบบการบริหารงาน ความก้าวหน้า สังคม และสวัสดิการต่างๆ ดังนั้น องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่จะแสดงทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์การ ซึ่งทัศนคติเชิงบวกนี้สามารถแสดงให้เห็นได้จากความผูกพันในองค์การ

Bahri, Gani, Ramly (2021) ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการเขตวาโจ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในองค์การต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการที่หน่วยงานราชการเขตวาโจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสูตรสโลวิน วิเคราะห์ผลแบบสอบถามโดยใช้ แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและความมุ่งมั่นที่จะคงกับองค์การ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความมุ่งมั่นมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ กล้าแสดงออก สามัคคี ไว้วางใจ และเห็นคุณค่าในตนเองจากบุคลากรเป็นสิ่งที่ดีและสนับสนุนการพัฒนา โดยผ่านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

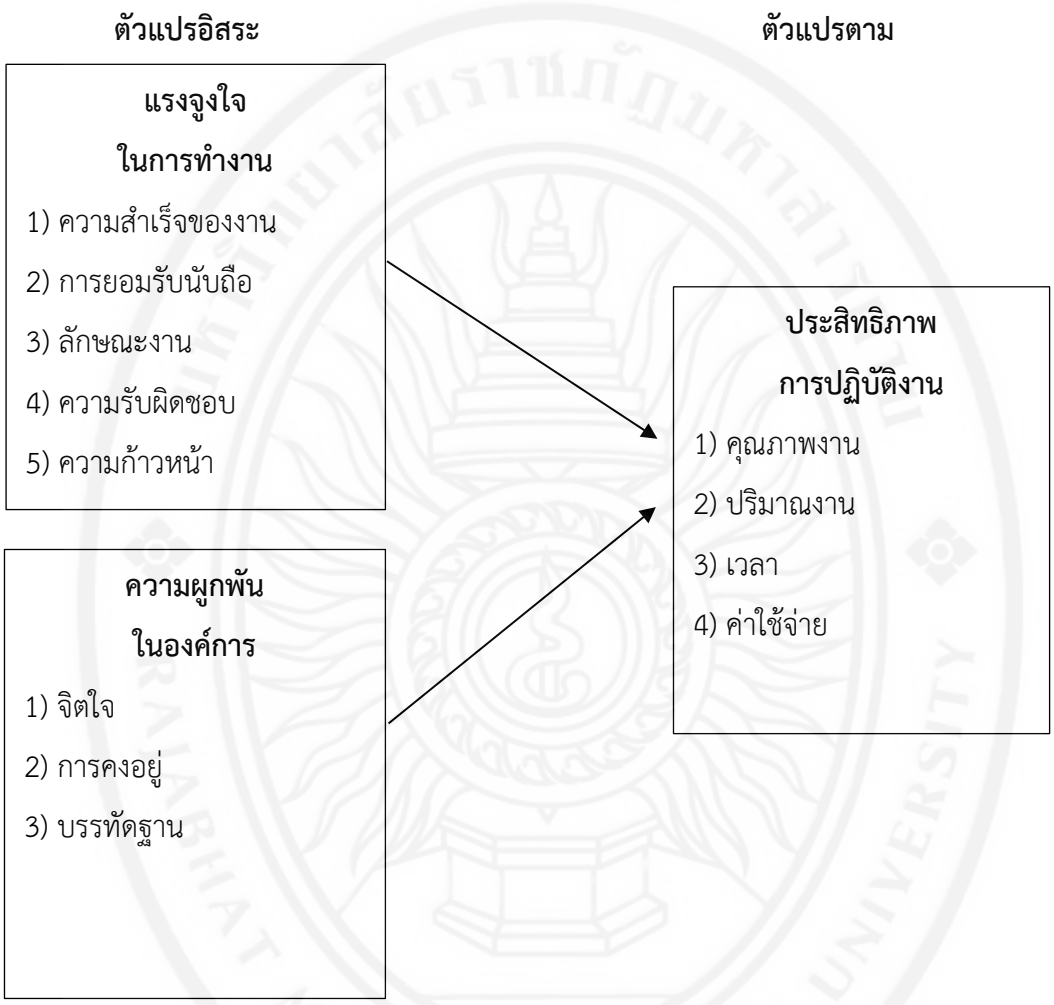
Alawi, Ghumiem (2022) ได้ศึกษาผลกระทบของความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากบริบทภาครัฐในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อมูลการศึกษา

รวบรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม 408 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลกระทบเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลากรมีความผูกพันทางจิตใจอย่างแรงกล้าต่อองค์การหรือปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ และมีผลกระทบต่อการยอมรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ และพัฒนานวัตกรรม ทักษะสำหรับบุคลากรที่ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

Indiani, Putra, Sitiari (2023) ได้ศึกษาบทบาทของความผูกพันในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการเขตบาดุง ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลของความพึงพอใจในงานและการสร้างความสมดุลชีวิตการทำงานให้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านความผูกพันในองค์การในเขตปกครองบาดุง การศึกษานี้ใช้วิธีการผสมผสานระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) การสมดุลชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ความผูกพันในองค์การไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ 5) การสมดุลชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ 6) ความผูกพันในองค์การไม่สามารถไกล่เกลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) ความผูกพันในองค์การไม่สามารถเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการสมดุลชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยจากแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ทั้งหมด 20 จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 1,189 คน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน Yamane (1970) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

$$n = \frac{N}{\left(1 + Ne^2\right)} \tag{3-1}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรที่ศึกษา

E แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับ

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{1,189}{\left(1+1,189\left(0.05\right)^2\right)} = 299$$

ผลการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 ราย ดังนั้น จึงกำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ราย เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย	44	11
2	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบึงกาฬ	39	10
3	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเลย	58	15
4	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี	61	15
5	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองบัวลำภู	45	11
6	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครพนม	55	14
7	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร	45	11
8	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสกลนคร	53	13
9	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด	82	21
10	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น	83	21
11	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม	62	16
12	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกาฬสินธุ์	51	13
13	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอำนาจเจริญ	41	10
14	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ	59	15
15	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร	48	12

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
16	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	78	20
17	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	61	15
18	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา	96	24
19	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์	74	19
20	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดชัยภูมิ	54	14
รวม		1,189	300

ที่มา: กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566)

สำหรับวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

3.2 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 300 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และระดับงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ชมชาย ศิวะโดเศศ (2555), ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561), สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, หฤทัย อาจปรุ (2563), พีระพัฒน์ สมศรี (2564), ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564), ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565), อรรถชัย ณ ภิบาล (2566), Herzberg (1959), Wickstrom (1971), Velez (1972), Manning (1977), Gowin (1982), McClelland (1988) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2562)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557), ภคพล เส้นขาว (2557), นาถรัตดา หาญชัย (2560), ศราวุธ ไทยประกอบ (2561), สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561), ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์ (2562), ณัฐชญา พึ่งโต (2563), Porter, Steers (1983), Allen, Mayer (1990), Miner (1992) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2562)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย รัตนศิริ ยืนยัง (2560), ภักดี มะนะเวศ (2563), พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564), ปภาอร งามสมชล (2564), ปิยะพงษ์ บุตรี (2564), ธนภรณ์ พรรณราย (2565), อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) , อรรถชัย ณ ภิบาล (2566), Peterson, Plowman (1953) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2562)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดหรือผู้สัมภาษณ์เขียนคำตอบลงในช่องว่างตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามบอก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questions)

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยและยึดหลักการต้องอยู่ในข้อเท็จจริง

3.3.1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ ขอบข่ายวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ได้แนวคิดที่เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3.1.3 นำเครื่องมือมากำหนดเป็นแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุง

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.2.1 หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถาม (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้นมีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จะคัดเลือกไว้ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 จะถูกตัดทิ้ง และนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ ดร.ณฐภศา เดชานุเบกษา วุฒิการศึกษา บธ.ด.กลุ่มวิชาการเงิน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารีรัตน์ ขูลีลัง วุฒิการศึกษา ปร.ด. การจัดการ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย

3) นางศุภกาย เล็กศรัณยพงษ์ วุฒิการศึกษา บธ.ด. บริหารธุรกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ

เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและลักษณะการใช้คำตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และภาษาว่าข้อคำถามถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย หลังจากได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยได้แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3.3.2.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 0.7 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ ส่วนคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.7 จะถูกตัดทิ้ง Cronbach (1990) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.93 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร สื่อออนไลน์ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของ บุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนภูมิภาคตามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่มเลือกไว้แล้ว จำนวน 300 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนตังต่อไปนี้

3.4.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.4.2.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ไปยังหน่วยงานทั้ง 20 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วยนักวิจัยจำนวน 2 คน ซึ่งการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งการแจกแบบสอบถามของแต่ละหน่วยงาน เป็นร้อยละ 25 ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน เป็นดังนี้

3.4.2.3 รวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับที่ตอบแล้วจนครบตามจำนวน

3.4.2.4 นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อคำถามเป็นรายด้านและรายข้อ

ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้ บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2562)

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	เห็นด้วยน้อย
2.51 - 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก
4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อคำถามเป็นรายด้านและรายข้อ

ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้ บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2562)

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	เห็นด้วยน้อย
2.51 - 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก
4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อคำถามเป็นรายด้านและรายข้อ

ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้ บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2562)

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	เห็นด้วยน้อย
2.51 - 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก
4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.6.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่จัดเก็บมาได้ให้อยู่ในชุดเดียวกันตามระดับของตัวแปรโดยลำดับจากค่ามากไปค่าน้อย

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ด้วยสูตรดังนี้ จิตราภา กุณฑลบุตร (2560)

$$\text{ร้อยละ (\%)} \quad = \frac{x}{n} \times 100 \tag{3-2}$$

เมื่อ x แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการเปรียบเทียบ

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ด้วยสูตรดังนี้ จิตราภา กุณฑลบุตร (2560)

$$\overline{X} = \frac{\sum x}{n} \tag{3-3}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยสูตรดังนี้ จิตราภา กุณฑลบุตร (2560)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \tag{3-4}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสองทั้งหมด

3.6.1.5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว ด้วยสูตรดังนี้ จิตราภา กุณฑลบุตร (2560)

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_pX_p \quad (3\text{-}5)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ค่าคะแนนตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการทำนาย

i แทน ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ที่ทำนาย

X แทน ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่หรือระยะตัดแกน Y

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \ldots + \beta_pZ_p$$

เมื่อ $\hat{Z}$ แทน ค่าคะแนนมาตรฐานตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการทำนาย

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์

3.6.1.6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปบรรยาย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1X แทน แรงจูงใจในการทำงาน
X_1 แทน ความสำเร็จของงาน
X_2 แทน การยอมรับนับถือ
X_3 แทน ลักษณะงาน
X_4 แทน ความรับผิดชอบ
X_5 แทน ความก้าวหน้า
2X แทน ความผูกพันในองค์การ
X_6 แทน จิตใจ
X_7 แทน การคงอยู่
X_8 แทน บรรทัดฐาน
Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
Y_1 แทน คุณภาพงาน
Y_2 แทน ปริมาณงาน
Y_3 แทน เวลา

Y_4 แทน ค่าใช้จ่าย

N แทน จำนวนข้อมูล

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

% แทน ร้อยละ

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	113	37.67
	หญิง	187	62.33
รวม		300	100.00
2. อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	73	24.33
	31-40 ปี	121	40.33
	41-50 ปี	77	25.67
	มากกว่า 50 ปี	29	9.67
รวม		300	100.00
3. สถานภาพ			
	โสด	151	50.33
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	128	42.67
	หย่าร้าง/หม้าย	21	7.00
รวม		300	100.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.33
	ปริญญาตรี	218	72.67
	สูงกว่าปริญญาตรี	63	21.00
รวม		300	100.00
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
	ไม่เกิน 6 ปี	123	41.00
	6 - 10 ปี	85	28.33
	11 - 15 ปี	33	11.00
	16 - 20 ปี	33	11.00
	มากกว่า 20 ปี	26	8.67
รวม		300	100.00
6. อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 20,000 บาท	112	37.33
	20,001 - 30,000 บาท	115	38.33
	30,001 - 40,000 บาท	36	12.00
	40,001 - 50,000 บาท	20	6.67
	50,001 บาทขึ้นไป	17	5.67
รวม		300	100.00
7. ระดับงาน			
	ข้าราชการ	205	68.33
	ลูกจ้างประจำ	37	12.33
	พนักงานราชการ	58	19.34
รวม		300	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเพศหญิง 187 คน (ร้อยละ 62.33) และเพศชาย 113 คน (ร้อยละ 37.67) อายุ 31-40 ปี 121 คน (ร้อยละ 40.33) รองลงมา 41–50 ปี 77 คน (ร้อยละ 25.67) ไม่เกิน 30 ปี 73 คน (ร้อยละ 24.33)

และมากกว่า 50 ปี 29 คน (ร้อยละ 9.67) ตามลำดับ สถานภาพ โสด 151 คน (ร้อยละ 50.33) รองลงมา สมรส/อยู่ด้วยกัน 128 คน (ร้อยละ 42.67) และหย่าร้าง/หม้าย 21 คน (ร้อยละ 7.00) ตามลำดับ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี 218 คน (ร้อยละ 72.67) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี 63 คน (ร้อยละ 21.00) และต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน (ร้อยละ 6.33) ตามลำดับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี 123 คน (ร้อยละ 41.00) รองลงมา 6-10 ปี 85 คน (ร้อยละ 28.33) 11-15 ปี 33 คน (ร้อยละ 11.00) 16-20 ปี 33 คน (ร้อยละ 11.00) และมากกว่า 20 ปี 26 คน (ร้อยละ 8.67) ตามลำดับ อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท 115 คน (ร้อยละ 38.33) รองลงมา ไม่เกิน 20,000 บาท 112 คน (ร้อยละ 37.33) 30,001-40,000 บาท 36 คน (ร้อยละ 12.00) 40,001-50,000 บาท 20 คน (ร้อยละ 6.67) และ 50,001 บาทขึ้นไป 17 คน (ร้อยละ 5.67) ตามลำดับ ระดับงาน ข้าราชการ 205 คน (ร้อยละ 68.33) รองลงมา พนักงานราชการ 58 คน (ร้อยละ 19.34) และลูกจ้างประจำ 37 คน (ร้อยละ 12.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 *ค่า*เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน

WOR	ค่าเฉลี่ย	*S.D.*	ระดับ
ACH	4.40	0.42	มาก
REC	4.38	0.49	มาก
WIS	4.17	0.50	มาก
RES	4.42	0.46	มาก
ADV	4.49	0.27	มาก
รวม	4.37	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.37, $S.D.$=0.43) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.49, $S.D.$=0.27) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, $S.D.$= 0.46) ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, $S.D.$=0.42) ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.38, $S.D.$=0.49) และด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, $S.D.$=0.50) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.3–4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความสำเร็จของงาน

ACH	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1) ACH01	4.58	0.57	มากที่สุด
2) ACH02	4.33	0.61	มาก
3) ACH03	4.49	0.60	มาก
4) ACH04	4.20	0.79	มาก
รวม	4.40	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, $S.D.$=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.58, $S.D.$=0.57) รองลงมา บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.49, $S.D.$=0.60) บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดีเมื่อเกิดข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, $S.D.$=0.61) และบุคลากรรู้สึกพอใจและภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, $S.D.$=0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านการยอมรับนับถือ

REC	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. REC01	4.36	0.68	มาก
2. REC02	4.34	0.80	มาก
3. REC03	4.37	0.70	มาก
4. REC04	4.44	0.65	มาก
รวม	4.38	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.4 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, $S.D.$=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, $S.D.$= 0.65) รองลงมา บุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, $S.D.$= 0.70) บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, $S.D.$=0.68) และเมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.34, $S.D.$=0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านลักษณะงาน

WIS	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. WIS01	4.26	0.66	มาก
2. WIS02	4.22	0.70	มาก
3. WIS03	4.12	0.81	มาก
4. WIS04	4.09	0.91	มาก
รวม	4.17	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.5 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17 ; $S.D.$= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากร ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.26, $S.D.$=0.66) รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ งานที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, $S.D.$= 0.70) บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, $S.D.$= 0.81) และงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, $S.D.$ = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความรับผิดชอบ

RES	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. RES01	4.54	0.58	มากที่สุด
2. RES02	4.52	0.60	มากที่สุด
3. RES03	4.39	0.70	มาก
4. RES04	4.23	0.76	มาก
รวม	4.42	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, $S.D.$= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ จนงานสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, $S.D.$ = 0.58) รองลงมา บุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, $S.D.$= 0.60) บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, $S.D.$=0.70) และบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.23, $S.D.$=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านความก้าวหน้า

ADV	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. ADV01	4.45	0.52	มาก
2. ADV02	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ADV03	4.47	0.52	มาก
4. ADV04	4.52	0.54	มากที่สุด
รวม	4.49	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.49, $S.D.$= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.52, $S.D.$=0.50) และงานในหน้าที่ที่ทำของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, $S.D.$= 0.54) รองลงมา บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, $S.D.$ = 0.52) และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, $S.D.$= 0.52) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

รายด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ และงานในหน้าที่ที่ทำของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรมี

ความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ จนงานสำเร็จลุล่วง และบุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ และบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่โดยปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดีเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และบุคลากรรู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากร ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ งานที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้ และงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน

ORG	ค่าเฉลี่ย	*S.D.*	ระดับ
AFF	4.34	0.58	มาก
CON	4.22	0.73	มาก
NOR	4.33	0.41	มาก
รวม	4.30	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์การโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.30, $S.D.$=0.57) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, $S.D.$ = 0.58) รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, $S.D.$= 0.41) และด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, $S.D.$= 0.73) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.9–4.11

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านจิตใจ

AFF	ค่าเฉลี่ย	*S.D.*	ระดับ
1. AFF01	4.29	0.75	มาก
2. AFF02	4.23	0.76	มาก
3. AFF03	4.47	0.61	มาก
4. AFF04	4.38	0.66	มาก
รวม	4.34	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจิตใจ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, $S.D.$=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, $S.D.$= 0.61) รองลงมา บุคลากรสามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 ; $S.D.$= 0.66) บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, $S.D.$= 0.75) และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, $S.D.$ = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านการคงอยู่

CON	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. CON01	4.16	0.99	มาก
2. CON02	4.10	1.03	มาก
3. CON03	4.15	1.04	มาก
4. CON04	4.47	0.56	มาก
รวม	4.22	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคงอยู่ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, $S.D.$ = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จากทางราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, $S.D.$ = 0.56) รองลงมา บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, $S.D.$= 0.99) บุคลากรไม่คิดลาออกจากการเป็นบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, $S.D.$ = 1.04) และบุคลากรไม่คิดโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, $S.D.$ = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านบรรทัดฐาน

NOR	ค่าเฉลี่ย	*S.D.*	ระดับ
1. NOR01	4.22	0.79	มาก
2. NOR02	4.40	0.70	มาก
3. NOR03	4.33	0.77	มาก
4. NOR04	4.39	0.59	มาก
รวม	4.33	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.11 ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, *S.D.*=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, *S.D.* = 0.70) รองลงมา บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, *S.D.*= 0.59) บุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, *S.D.*= 0.77) และบุคลากรสามารถยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, *S.D.*= 0.79) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตใจ รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

รายด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรสามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การ บุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ขององค์การได้ และบุคลากรสามารถยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การได้

ด้านการคงอยู่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จากทางราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ บุคลากรไม่คิดลาออกจากการเป็นบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรไม่คิดโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน

PER	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
QUA	4.44	0.39	มาก
QUT	4.31	0.37	มาก
TIM	4.43	0.45	มาก
COS	4.36	0.42	มาก
รวม	4.39	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, $S.D.$= 0.41) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, $S.D.$ = 0.39) รองลงมา ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, $S.D.$= 0.45) ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, $S.D.$ = 0.42) และด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, $S.D.$ = 0.37) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.13-4.16

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านคุณภาพงาน

QUA	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. QUA01	4.45	0.58	มาก
2. QUA02	4.46	0.56	มาก
3. QUA03	4.42	0.61	มาก
รวม	4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, $S.D.$ = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.46, $S.D.$=0.56) รองลงมา ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, $S.D.$ = 0.58) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, $S.D.$ = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านปริมาณงาน

QUT	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. QUT01	4.29	0.68	มาก
2. QUT02	4.41	0.57	มาก
3. QUT03	4.23	0.75	มาก
4. QUT04	4.33	0.69	มาก
รวม	4.31	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.31, $S.D.$=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, $S.D.$ = 0.57) รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, $S.D.$ = 0.69) บุคลากรคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, $S.D.$ = 0.68) และบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, $S.D.$ = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านเวลา

TIM	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. TIM01	4.50	0.59	มาก
2. TIM02	4.49	0.54	มาก
3. TIM03	4.47	0.60	มาก
4. TIM04	4.26	0.61	มาก
รวม	4.43	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.15 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเวลา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.43, $S.D.$ = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, $S.D.$= 0.59) รองลงมา บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, $S.D.$ = 0.54) บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, $S.D.$ = 0.60) และบุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดส่งงานทุกครั้ง โดยไม่มีข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, $S.D.$= 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ด้านค่าใช้จ่าย

COS	ค่าเฉลี่ย	$S.D.$	ระดับ
1. COS01	4.40	0.65	มาก
2. COS02	4.44	0.61	มาก
3. COS03	4.27	0.74	มาก
4. COS04	4.35	0.74	มาก
รวม	4.36	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.16 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.36, $S.D.$=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, $S.D.$=0.61) รองลงมา บุคลากรใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, $S.D.$=0.65) บุคลากรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำเพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, $S.D.$=0.74) และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, $S.D.$=0.74) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

รายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ รองลงมา ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด

ด้านเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงานได้ และบุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดส่งงานทุกครั้ง โดยไม่มีข้อผิดพลาด

ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด บุคลากรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำเพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม บุคลากรคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเพียงพอเหมาะสม และบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ การทำงานในปัจจุบัน มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ ค่อยข้างเยอะ และงานนโยบายของรัฐบาลก็เยอะ ทำให้งานที่เป็นแก่นแท้ของการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ขาดหายไปพอสมควร มีตัวชี้วัดและการรายงาน เกินความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และควรมีบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งในสายงาน ควรใช้การสอบวัดผลและแสดงผลคะแนนแบบโปร่งใส และจัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงสุขภาพของตนต่อการทำงานด้วย

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อค่าตัวแปรตามทีละคู่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1					
X_2	.349**	1				
X_3	.378**	.499**	1			
X_4	.467**	.524**	.500**	1		
X_5	.135**	.133**	.116**	.174**	1	
Y	.550**	.382**	.390**	.503**	.202**	1

หมายเหตุ. ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

X_1 แทน ด้านความสำเร็จของงาน

X_2 แทน ด้านการยอมรับนับถือ

X_3 แทน ด้านลักษณะงาน

X_4 แทน ด้านความรับผิดชอบ

X_5 แทน ด้านความก้าวหน้า

Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ตารางที่ 4.17) พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่ง Hair et al. (2010) อธิบายไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 ซึ่งถ้าเกิน 0.80 ให้สันนิษฐานว่าอาจเกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) ซึ่งจากการวิจัยนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) เมื่อตรวจสอบค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.587–0.964 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วนค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.037–1.704 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าทุกตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา (Multicollinearity) ดังนั้น จึงสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐานได้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) วิธี Enter

ตารางที่ 4.18 ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร				
	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.734	.258		6.733	.000
ด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	.257	.036	.371	7.099	.000*
ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	.045	.033	.076	1.355	.177
ด้านลักษณะงาน (X_3)	.050	.033	.086	1.546	.123
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	.149	.038	.231	3.930	.000*
ด้านความก้าวหน้า (X_5)	.102	.051	.092	1.998	.047*
ค่า R^2 = 0.402 Adjusted R^2 = 0.391 F= 39.466 Sig. F = 0.000					

B แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SE แทน Standard Error ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta แทน อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ต่อตัวแปรตาม
t แทน ค่าสถิติ
Sig. แทน ค่า P-Value ของสถิติ t
R^2 แทน ความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระ
Adjusted R^2 แทน ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว
F แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน
Sig. F แทน ค่า P-Value ของสถิติ F
* แทน P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 R^2 = 0.402 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ส่งผลต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) คิดเป็นร้อยละ 40.20

ส่วนที่ 2 F = 39.466, sig = 0.000 ค่าสถิติ F ค่า P-Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญ มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามและสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้

ส่วนที่ 3 การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านความสำเร็จของงาน (x_1) Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (b_1) = 0.257 คิดเป็นร้อยละ 25.70

ด้านความรับผิดชอบ (x_4) Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (b_4) = 0.149 คิดเป็นร้อยละ 14.90

ด้านความก้าวหน้า (x_5) Sig. = 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (b_5) = 0.102 คิดเป็นร้อยละ 10.20

ส่วนที่ 4: การเขียนสมการเชิงเส้น และการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมการเชิงเส้นตรง $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5$

Y = ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

a = ค่าคงที่ (จุดตัดแกน y ของเส้นสมการ) = 1.734

สร้างเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y = 1.734 + 0.257 X_1 + 0.045 X_2 + 0.050 X_3 + 0.149 X_4 + 0.102 X_5$

จากสมการทางคณิตศาสตร์ สามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรงในรูปแบบมาตรฐานได้ดังนี้

$Y = 0.371 X_1 + 0.231 X_4 + 0.092 X_5$

Y (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) = 0.371 (ด้านความสำเร็จของงาน(X_1)) + 0.231 (ด้านความรับผิดชอบ(X_4)) + 0.092 (ด้านความก้าวหน้า(X_5))

เมื่อ Adjusted R^2 = 0.391 สามารถเขียนสมการเชิงเส้น ในรูปคะแนนมาตรฐานได้

ดังนี้ $Y = 0.371 X_1 + 0.231 X_4 + 0.092 X_5$ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน (1X) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(Y) คิดเป็นร้อยละ 39.10 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3.1 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน(X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 37.10 ด้านความรับผิดชอบ(X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 23.10 และด้านความก้าวหน้า(X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ 9.20 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์การที่มีต่อค่าตัวแปรตามทีละคู่ พบว่า ความผูกพันในองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

	X_6	X_7	X_8	Y
X_6	1	-	-	-
X_7	.578**	1	-	-
X_8	.629**	.543**	1	-
Y	.514**	.348**	.384**	1

หมายเหตุ. ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

X_6 แทน ด้านจิตใจ

X_7 แทน ด้านการคงอยู่

X_8 แทน ด้านบรรทัดฐาน

Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ตารางที่ 4.19) พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่ง Hair et al. (2010) อธิบายไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 ซึ่งถ้าเกิน 0.80 ให้สันนิษฐานว่าอาจเกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) ซึ่งจากการวิจัยนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) เมื่อ

ตรวจสอบค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.525–0.613 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วนค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.632–1.904 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าทุกตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา (Multicollinearity) ดังนั้น จึงสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐานได้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) วิธี Enter

ตารางที่ 4.20 ค่าอิทธิพลของความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความผูกพันในองค์การ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร				
	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.088	.154		20.009	.000
ด้านจิตใจ (X_6)	.219	.035	.430	6.284	.000*
ด้านการคงอยู่ (X_7)	.021	.025	.053	.837	.403
ด้านบรรทัดฐาน (X_8)	.060	.047	.085	1.280	.201
ค่า R^2 = 0.272 Adjusted R^2 = 0.265 F= 36.897 Sig. F = 0.000					

B แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SE แทน Standard Error ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta แทน อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ต่อตัวแปรตาม
t แทน ค่าสถิติ
Sig. แทน ค่า P-Value ของสถิติ t
R^2 แทน ความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระ
Adjusted R^2 แทน ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว
F แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน
Sig. F แทน ค่า P-Value ของสถิติ F
* แทน P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ความผูกพันในองค์การ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 R^2 = 0.272 ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ส่งผลต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) คิดเป็นร้อยละ 27.20

ส่วนที่ 2 F = 36.897 ; sig = 0.000 ค่าสถิติ F ค่า P-Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญ มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามและสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้

ส่วนที่ 3 การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านจิตใจ (x_6) Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (b_6) = 0.219 คิดเป็นร้อยละ 21.90

ส่วนที่ 4 : การเขียนสมการเชิงเส้น และการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมการเชิงเส้นตรง $Y = a + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8$

Y = ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

a = ค่าคงที่ (จุดตัดแกน y ของเส้นสมการ) = 3.088

สร้างเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y = 2.587 + 0.219 X_6 + 0.021 X_7 + 0.060 X_8$

จากสมการทางคณิตศาสตร์ สามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรงในรูปแบบมาตรฐานได้ดังนี้

$Y = 0.430 X_6$

Y (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) = 0.430 (ด้านจิตใจ(X_6))

เมื่อ Adjusted R^2 = 0.265 สามารถเขียนสมการเชิงเส้น ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y = 0.430 X_6$ สรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การ 2X ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) คิดเป็นร้อยละ 26.50 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3.2 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 43.00 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุป

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 187 คน มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรสามารถแก้ไข

ปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดีเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และบุคลากรรู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3) ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากร ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ งานที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้ และงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ จนงานสำเร็จลุล่วง และบุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ และบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

5) ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ และงานในหน้าที่ที่ทำของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

5.1.2.1 ด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจิตใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรสามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

5.1.2.2 ด้านการคงอยู่ พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคงอยู่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมจากทางราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ บุคลากรไม่คิดลาออกจากการเป็นบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรไม่คิดโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

5.1.2.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การ บุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ขององค์การได้ และบุคลากรสามารถยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การได้

5.1.3 บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ การทำงานในปัจจุบัน มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ค่อยข้างเยอะ และงานนโยบายของรัฐบาลก็เยอะ ทำให้งานที่เป็นแก่นแท้ของการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ขาดหายไปพอสมควร มีตัวชี้วัดและการรายงานเกินความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาและควรมีบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งในสายงาน ควรใช้การสอบวัดผลและแสดงผล

คะแนนแบบโปร่งใส และจัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงสุขภาพของตนต่อการทำงานด้วย

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

5.1.4.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ รองลงมา ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด

5.1.4.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม บุคลากรคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเพียงพอเหมาะสม และบุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.1.4.3 ด้านเวลา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงานได้ และบุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดส่งงานทุกครั้ง โดยไม่มีข้อผิดพลาด

5.1.4.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด บุคลากรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน และบุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (1X) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) คิดเป็นร้อยละ 39.10 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3.1 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 37.10 ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 23.10 และด้านความก้าวหน้า (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 9.20 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05 อธิบายค่าความผันแปรได้ร้อยละ 40.20 (R^2 = .402)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันในองค์การ (2X) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) คิดเป็นร้อยละ 26.50 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3.2 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ก็พบว่า ความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 43.00 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05 อธิบายค่าความผันแปรได้ร้อยละ 27.20 (R^2 = .272)

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัดอย่างเต็มความรู้และความสามารถและสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อเกิดข้อผิดพลาดบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดี รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมองานในหน้าที่ที่ทำของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจาก บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้า มีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งการงานและการที่บุคลากรจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์การ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาอร งามสมชล (2564) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจาก บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ การได้รับการประเมิน การปรับเงินเดือน และโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม และการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทำให้ทำงานได้ดีมากขึ้น การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย โดยมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือหรือชื่นชม ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2565) ได้ศึกษาศึกษาอิทธิพลด้านความรู้ ในวิชาชีพบัญชีและศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 พบว่า ด้านความสำเร็จของงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าความรู้ในวิชาบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก บุคลากรมีความพอใจในความสำเร็จของงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นกรอบเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ รวมถึงสำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการมอบทุนการศึกษา สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อน

ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม รวมทั้งได้ความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทางราชการและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย, ปริณดา ปันหล้า (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากงานที่บุคลากรปฏิบัติมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติที่ชัดเจน ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรมีโอกาสได้แสดงผลงานในนามขององค์กร ด้านความสำเร็จของงานภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับได้แก่ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก ลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ มีความเป็นอิสระในการแสดงความเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ได้รับทุนการศึกษาเมื่อบุคลากรต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adams (2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการในเขตเวสเทิร์นเคปของแอฟริกาใต้ พบว่า ความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี เมื่อเทียบระดับตำแหน่ง ในสายงาน เป็นเพียงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อาจไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่สามารถ

ตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้ บุคลากรกลุ่มนี้ จึงไม่คาดหวังให้ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khanh Le (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงมหาดไทยในนครโฮจิมินห์ ประเทศเวียดนาม พบว่า การยอมรับและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.1 ปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา วงค์วาลย์ (2565) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความผูกพันในองค์การ ว่ามีมากน้อยเพียงใด อันประกอบด้วยสภาวะจิตใจที่บุคคลยึดมั่นกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ รับรู้ความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์การไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์การเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรที่จะทำ โดยพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Esmael (2007) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของภาครัฐ กับสาธารณชน และเอกชนในกาตาร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bahri, Gani, Ramly (2021) ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการเขตวาโจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความมุ่งมั่นมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ กล้าแสดงออก สามัคคี ไว้วางใจ และเห็นคุณค่าในตนเองจากบุคลากรเป็นสิ่งที่ดีและสนับสนุน

การพัฒนา โดยผ่านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alawi, Ghumiem (2022) ได้ศึกษาผลกระทบของความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากบริบทภาครัฐในการพัฒนาประเทศ พบว่า ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลกระทบเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลากรมีความผูกพันทางจิตใจอย่างแรงกล้าต่อองค์การหรือปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ และมีผลกระทบต่อการยอมรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ และพัฒนานวัตกรรม ทักษะสำหรับบุคลากรที่ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยความผูกพันในองค์การ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นไปได้ว่า อาชีพข้าราชการ ไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานไหน ถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ และได้รับการยอมรับทางสังคม การยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม เป้าหมาย และนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วไปที่ถูกกำหนดไว้ในองค์กกรหรือสังคม อาจไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการคงอยู่นั้นอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจาก ข้าราชการบรรจุใหม่จะเต็มไปด้วยพลังและความมุ่งมั่น อาชีพข้าราชการเปิดโอกาสและทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาตัวเอง เช่น การสอบแข่งขันหรือผ่านการประเมินเพื่อขยับตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น ย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อพัฒนาความรอบรู้และความสามารถที่หลากหลาย ปัจจัยความผูกพันในองค์การ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Esmael (2007) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของภาครัฐ กับสาธารณชน และเอกชนในกาตาร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคงอยู่กับองค์การยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการเพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากรจะส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง ได้รับการยอมรับมากขึ้น และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา

อย่างเหมาะสม สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้ความสำคัญในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินควรสอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีความโปร่งใสในกระบวนการประเมิน อธิบายเกณฑ์ และกระบวนการประเมินให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนก่อนทำการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือซักถามเกี่ยวกับผลการประเมินเมื่อประเมินเสร็จ และให้คำแนะนำในการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งการเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องการประเมินผลงานที่เป็นธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์การ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างความเป็นธรรมภายในองค์การ

5.3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันในองค์การของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมจากทางราชการ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้น ผลตอบและสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานราชการคุ้มค่า โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับความมั่นคงและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตลอดชีวิต จึงทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้การสนับสนุนด้านความเป็นอยู่และ การดูแลสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ การพักผ่อน หรือความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5.3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่องค์การคาดหวังต่อบุคลากรในองค์การ โดยเน้นไปที่การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงภายใต้เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบว่าการทำงานเป็นไปตามแผนและสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันท่วงที ส่งเสริมการเรียนรู้และ

พัฒนาทักษะให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่องค์กรจัดหาให้ (เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร) อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ให้เกิดการสูญเสียหรือใช้ทรัพยากรโดยไม่จำเป็น ซึ่งการทำงานที่มีคุณภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจะเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

5.3.1.4 จากผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพ โสด มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นวัยที่เต็มไปด้วยด้วยพลัง ความมุ่งมั่น โอกาสและทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาตัวเอง เช่น การสอบแข่งขันหรือผ่านการประเมินเพื่อขยับตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น ย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อพัฒนาความรอบรู้และความสามารถที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาใช้ในระบบงานราชการมากขึ้น หน่วยงานราชการจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้าราชการรุ่นใหม่เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการนำ เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในงานราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อสร้างความทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่สนับสนุน ให้คำปรึกษา และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ มีกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และรุ่นพี่ มีช่องทางให้ข้าราชการรุ่นใหม่แสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียน และแสดงให้เห็นว่าปัญหาของพวกเขาได้รับการแก้ไข และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยเป็นงานที่บุคลากรเห็นว่าสร้างประโยชน์ต่อองค์การและสังคม ซึ่งการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร

5.3.2 ข้อจำกัดในการศึกษาวิจัย

แม้ว่าข้อค้นพบจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ แต่ในงานวิจัยนี้ยังมีข้อจำกัดเกิดขึ้นเช่นเดียวกับงานวิจัยอื่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.3.2.1 ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นเองในการวิจัย โดยผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้ และสิ่งนั้นมีอิทธิพลต่อข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้การวิจัยได้ผลไม่สมบูรณ์

5.3.2.2 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยที่สั้น ทำให้ผลการวิจัยที่ได้อาจไม่ครอบคลุมบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกจังหวัด

5.3.2.3 การวัดค่าตัวแปรในงานวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบคำถามตามการรับรู้สิ่งนั้นตามความเห็นของตนเอง จึงอาจมีข้อสงสัยในประเด็นความน่าเชื่อถือของคำตอบ แต่อย่างไรก็ตาม การวัดค่าตัวแปรจะถูกนำไปใช้ด้วยเหตุที่ว่า สามารถนำไปวัดได้สอดคล้องกับบริบทที่สนใจได้อย่างกว้างขวาง

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

5.3.3.2 งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับประชากร ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 20 จังหวัด เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นเพิ่มเติม เช่น ในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือเปรียบเทียบกับองค์การอื่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.3.3 สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจการทำงาน การสื่อสารในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557. (2557). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131.

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2564). *รายงานประจำปี 2564 AnnualReport 2021.* กรมส่งเสริมสหกรณ์.

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2565). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี 2565-2570.* กรมส่งเสริมสหกรณ์.

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2566). *ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์.* กรมส่งเสริมสหกรณ์.

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณากร จูมั่น. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้าง ชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management.* กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

จิตราภา กุณฑลบุตร. (2560). *การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่.* กรุงเทพ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

จิรพงษ์ จันทร์งาม, อินทรา พหลสิทธิวงศ์. (2565). *อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เฉลิมขวัญ สิงห์วี, อทิตยา เล็กประทุม. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.*

ชมชาย ศิวะโกเศศ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์. (2562). *ผลของการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ณัฐชญา พึ่งโต. (2563). *ความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการกรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยวสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.* อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ถิรพร บุญเรือง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์. *วารสารโครงการทวปิริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

นาถรัตดา หาญชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2562). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปภาอร งามสมชล. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรางดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.* นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.

ปวีณา รัศมีงาม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปิยะพงษ์ บุตรี. (2564). *ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล พี พี พรอพเพอร์ตี้ มาเนจเมนท์ จำกัด.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

ภคพล เส้นขาว. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภักดี มะนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกผันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. *วารสารปาริชาต.*

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี.

มนันยา แก้วมุงคุณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตนศิริ ยืนยัง. (2560). ความรอบรู้งานการคลังที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองคลังสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.*

วนิดา วงค์วาลย์. (2565). *ความผูกพันในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วราภรณ์ จิตตะวิกุล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศราวุธ ไทยประกอบ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ศศิรภรณ์ วงษาเวียง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร พูลหวัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปี การศึกษา 2558.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช หฤทัย อาจปรุ. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์*.

สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงดร ตั้นพันธ์ นิตยา ไชยทองศรี. (2563). แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ซัมมิทโอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 62-76.

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา. (2561). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อทิติ เพ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อัศนีย์ ณ น่าน ,ศศิชา วงศ์ไชย ปริณดา ปันหล้า. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*.

Adams. (2007). *Work Motivation amongst Employees in a Government Department in the Provincial Government Western Cape.* Department of Industrial Psychology University of the Western Cape.

Alawi, Ghumiem. (2022). The Effects of Organizational Commitment on Non-Financial Performance: Insights from Public Sector Context in Developing Countries. *Journal of International Business and Management*.

Allen, Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *ournal of Occupational Psychology*, 1-18.

Al-Esmael. (2007). *A Comparative Investigation of Organizational Commitment in Government, Public, and Private Organizations in Qatar.* Degree of Doctor of Philosophy in the University of Hull.

Bahri, Gani, Ramly. (2021). Organizational Commitment and Civil Servants Performance: The Contribution of Intelligence, Local Wisdom and Organizational Culture. *European Journal of Business and Management Research*.

Bilir, Yeliz Sirin. (2013). The Effect of Organizational Commitment on Job Performance : The Case of The Kahramanmaras Provincial Directorate of Youth Services and Sports. *International Journal*

Carpenter. (2007). *Audit Team Brainstorming, Fraud Risk Identification, and Fraud Risk Assessment: Implications of SAS No. 99.* The Accounting Review.

Cronbach. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York: Harper Collins.

Draft. (2000). *The leadership experience.* New York: Harcourt College.

Gowin. (1982). *A study of teacher moratg in southern Illinois.* Illinois: Southern Illinois University Press.

Grant. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 109-220.

Hadhiya, Hai Sam, Ruiteng, Yan. (2024). Factors Effecting Motivation And Its Impact On Work Performance-A Study On Secretariat Of Naifaru Council. *Educational Administration: Theory and Practice*.

Herzberg. (1959). *The motivation to work.* New York : John Wiley and Sons.

Hair et al. (2010). *Multivariate data andlysis* (7th ed). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Indiani, Putra, Sitiari. (2023). The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect of Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Performance in Badung District Government. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*.

Kanenge, Mwanza. (2023). Effect of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Government Agency. Management Journal for Advanced Research.

Khanh Le. (2021). *Factors influence work motivation and the Influence of work Motivation on civil servants job performance through job satisfaction as a mediator : an Evidence from Department of Home Affairs in Ho Chi Minh City, Vietnam.* Ho Chi Minh City, Vietnam: Master of Public Administration School of Public Administration National Institute of Development Administration.

Knight, Seal. (1995). *Industrial/organizational Psychology: Science and Practice.* California: Wadsworth.

Manning. (1997). *The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendent of Schools.* University of Virginia Press.

Maritim. (2015). *Factors Influencing Motivation of Employees in Kenya county Governments (a case study of Nakuru county Government head office).* Kenya: Master of Business Administration (Human Resource Option) Degree, of Kabarak University.

Maulana, Megawati, Zona. (2018). Antecedents of Employee Organizational Commitment at Public Sector Organizations in West Sumatra. *Advances in Economics, Business and Management Research,* 57.

McClelland. (1988). *Human Motivation. Ist edition.* UK: Cambridge university Press.

Meng, Sulong. (2023). *Influences of Perceived work stress and work Motivation on Teamwork Efficiency Among Government Officials of the Ministry of Tourism in Cambodia.* Thailand: Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand.

Miner. (1992). *Industrial Organization Psychology.* Singapore: McGraw-Hill.

Opoku. (2021). *Employee's Motivation and Its Impact on Productivity and Organizational Performance : A Study of Local Government Service in Ghana.* Ghana: Master of Science in International Business National College of Ireland.

Peterson, Plowman. (1953). *Business Organization and Management.* Illinois: Irwin.

Porter, Steers. (1983). *Motivation and work behavior.* New York: McGraw-Hill.

Robbin. (2005). *Organization behavior.* New Jersey: Prentice Hall.

Spector. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice.*

. New York: John Wiley and Sons.

Velez. (1972). *A study of faculty satisfaction-dissatisfaction with theIntrinsic and extrinsic job factors in Colombian universities.* Florida: Florida State University Press.

Virginie. (2008). Performance-related pay and work motivation: theoretical and empirical. ใน *International Review of Administrative* (หน้า 325-339).

Wickstrom. (1971). *An investigation into job satisfaction among teachers.* Dissertation Abstracts International.

Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis.* New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะ

นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย √ ที่ตรงกับข้อมูลมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน ☐ หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

☐ ไม่เกิน 6 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

6. อัตราเงินเดือน

☐ ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 20,001 - 30,000 บาท

☐ 30,001 - 40,000 บาท ☐ 40,001 - 50,000 บาท

☐ 50,001 บาทขึ้นไป

7. ระดับงาน

☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5

โดยที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
แรงจูงใจในการทำงาน					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด					
2. บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดี เมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
3. บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4. บุคลากรรู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
6. เมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรมักได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
7. บุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ					
8. บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะงาน					
9. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
10. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจาก ผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ ดำรงอยู่ งานที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
11. บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือก แนวทางในการทำงานของตนเองได้					
12. งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้และความสามารถ จนงานสำเร็จลุล่วง					
14. บุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
15. บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ					
16. บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยปราศจาก การกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความก้าวหน้า					
17. บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน					
18. เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ					
19. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
20. งานในหน้าที่ที่ทำของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5

โดยที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
4 = เห็นด้วยมาก
3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย
1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความผูกพันในองค์การ					
ด้านจิตใจ					
21. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ					
22. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ					
23. บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
24. บุคลากรสามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
ด้านการคงอยู่					
25. บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ กับองค์การจนเกษียณอายุราชการ					
26. บุคลากรไม่คิดโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น					
27. บุคลากรไม่คิดลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์					
28. บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมจากทางราชการ					
ด้านบรรทัดฐาน					
29. บุคลากรสามารถยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การได้					
30. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
31. บุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ขององค์การได้					
32. บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การ					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5

โดยที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
4 = เห็นด้วยมาก
3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย
1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
ด้านคุณภาพงาน					
33. ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน					
34. ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ					
35. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด					
ด้านปริมาณงาน					
36. บุคลากรคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเพียงพอเหมาะสม					

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
37. บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้					
38. บุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
39. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม					
ด้านเวลา					
40. บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
41. บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม					
42. บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงานได้					
43. บุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดส่งงานทุกครั้ง โดยไม่มีข้อผิดพลาด					
ด้านค่าใช้จ่าย					
44. บุคลากรใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด					
45. บุคลากรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ					
46. บุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อนเพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
47. บุคลากรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ข

ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

1. อาจารย์ ดร.ณฐภศา เดชานุเบกษา วุฒิการศึกษา บธ.ด.กลุ่มวิชาการเงิน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำอาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ

2. อาจารย์ ดร.ธารีรัตน์ ขูลีลัง วุฒิการศึกษา ปร.ด. การจัดการ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำอาจารย์ประจำหลักสูตร บธ.บ.ธุรกิจดิจิทัล สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย

3. นางศุภกาย เล็กศรัณยพงษ์ วุฒิการศึกษา บธ.ด. (บริหารธุรกิจ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ

เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและลักษณะการใช้คำตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และภาษาว่าข้อคำถามถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และภาษาว่าข้อคำถามถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตัดคำถามที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ตรงประเด็นออก และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ให้ได้ค่า IOC > 0.67

คำชี้แจงเกี่ยวกับการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามของตัวแปร

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะ

จากการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยด้านเนื้อหา ภาษา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัยมีดังนี้

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	1	2	3		
	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
	อายุ ☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
	สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน ☐ หย่าร้าง/หม้าย	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
	5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ☐ ไม่เกิน 6 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	1	2	3		
	6. อัตราเงินเดือน ☐ ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 20,001 - 30,000 บาท ☐ 30,001 - 40,000 บาท ☐ 40,001 - 50,000 บาท ☐ 50,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
	7. ระดับงาน ☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	แรงจูงใจในการทำงาน	1	2	3		
1	บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัด	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดีเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง
3	บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	บุคลากรรู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	แรงจูงใจในการทำงาน	1	2	3		
6	เมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	บุคลากรได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ งานที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
11	บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ จนงานสำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	บุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	แรงจูงใจในการทำงาน	1	2	3		
15	บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
16	บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง
17	บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
19	จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
21	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
22	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
24	บุคลากรสามารถอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	ความผูกพันในองค์การ	1	2	3		
25	บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การ จนเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	บุคลากรไม่คิดโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	บุคลากรไม่คิดลาออกจากการเป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง
28	บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จากทางราชการ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
29	บุคลากรสามารถยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การได้	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง
31	บุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ขององค์การได้	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
32	บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในขององค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
33	ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ ตามตัวชีวัดความสำเร็จของงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
34	ผลงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วง อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
35	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุด	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
36	บุคลากรคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีปริมาณเพียงพอเหมาะสม	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	2	3		
37	บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
38	บุคลากรสามารถวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับอย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
39	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
40	บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
41	บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
42	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงานได้	1	0	1	0.67	มีความสอดคล้อง
43	บุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดส่งงานทุกครั้ง โดยไม่มีข้อผิดพลาด	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
44	บุคลากรใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีของทางราชการที่มีอยู่อย่างประหยัด	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
45	บุคลากรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับผลงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	2	3		
46	บุคลากรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง
47	บุคลากรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานเป็นประจำเพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน	1	1	1	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค.1 ผลการวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบที่ใช้	จำนวน	ชื่อ	α	α
ตัวแปร	ในการวิเคราะห์	ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้		ถ้าตัดทิ้ง
ด้านความสำเร็จของงาน	ACH	4	ACH01	0.930	0.878
(Achievement)			ACH02		0.918
			ACH03		0.900
			ACH04		0.930
ด้านการยอมรับนับถือ	REC	4	REC01	0.828	0.718
(Recognition)			REC02		0.858
			REC03		0.771
			REC04		0.752
ด้านลักษณะงาน	WIS	4	WIS01	0.953	0.947
(Work it Self)			WIS02		0.945
			WIS03		0.934
			WIS04		0.927
ด้านความรับผิดชอบ	RES	4	RES01	0.859	0.783
(Responsibility)			RES02		0.861

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบที่ใช้	จำนวน	ชื่อ	α	α
ตัวแปร	ในการวิเคราะห์	ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้		ถ้าตัดทิ้ง
			RES03		0.857
			RES04		0.782
ด้านความก้าวหน้า	ADV	4	ADV01	0.919	0.923
(Advancement)			ADV02		0.876
			ADV03		0.889
			ADV04		0.889
ด้านจิตใจ (Affective)	AFF	4	AFF01	0.898	0.864
			AFF02		0.866
			AFF03		0.884
			AFF04		0.858
ด้านการคงอยู่	CON	4	CON01	0.866	0.891
(Continuance)			CON02		0.783
			CON03		0.819
			CON04		0.814
ด้านบรรทัดฐาน	NOR	4	NOR01	0.817	0.748
(Normative)			NOR02		0.805

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ตัวแปร	ชื่อองค์ประกอบที่ใช้ ในการวิเคราะห์	จำนวน ตัวบ่งชี้	ชื่อ ตัวบ่งชี้	α	α ถ้าตัดทิ้ง
			NOR03		0.770
			NOR04		0.755
ด้านคุณภาพงาน	QUA	3	QUA01	0.904	0.837
(Quality)			QUA02		0.827
			QUA03		0.909
ด้านปริมาณงาน	QUT	4	QUT01	0.901	0.894
(Quantity)			QUT02		0.880
			QUT03		0.858
			QUT04		0.850
ด้านเวลา (Time)	TIM	4	TIM01	0.849	0.752
			TIM02		0.760
			TIM03		0.863
			TIM04		0.854
ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	COS	4	COS01	0.840	0.920
			COS02		0.742

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบที่ใช้	จำนวน	ชื่อ	α	α
ตัวแปร	ในการวิเคราะห์	ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้		ถ้าตัดทิ้ง
			COS03		0.783
			COS04		0.750

ภาคผนวก ง

ภาพลงพื้นที่











ภาพที่ ง.1 ลงพื้นที่ หาค่าความเชื่อมั่น



ภาพที่ ง.2 ลงพื้นที่เก็บกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก จ

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ โทร ๗๑๗
ที่ รบ. ๑๐๔.๘/๐๒๖ **วันที่** ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณฐภศา เดชานุเบกษา

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัย

ด้าน
- ☑ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาด้านแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ
- ☐ ตรวจสอบด้านสถิติการวิจัย
- ☐ ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา และวัตถุประสงค์
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ โทร ๗๑๗

ที่ รบ. ๑๐๔.๘/๐๒๗ **วันที่** ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธารีรัตน์ ชูลีลัง

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัย

ด้าน
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาด้านแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ
- ☑ ตรวจสอบด้านสถิติการวิจัย
- ☐ ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา และวัตถุประสงค์
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๔๐๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย
เรียน นางศุภกาย เล็กศรัณยพงษ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ได้เสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยด้านเนื้อหา ภาษา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ - ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
โทรศัพท์ผู้ประสานงาน ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒ นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ

ภาคผนวก ฉ

หนังสือเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด มหาสารคาม

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด หนองคาย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด....เลย.....

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด อุดรธานี

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด หนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด นครพนม

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๓๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด.....มหาสารคาม.....

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ขอนแก่น

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๓๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด กาฬสินธุ์

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด อำนาจเจริญ

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ศีสะเกษ

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ยโสธร

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด.....อุบลราชธานี.....

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด สุรินทร์

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๓๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด บุรีรัมย์

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๓๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๕/๓๙๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน สหกรณ์จังหวัด ชัยภูมิ

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ รหัสประจำตัว ๖๕๘๒๔๐๑๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศารัตน์ โชติเชย)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๓๗๒ ๒๑๑๘ – ๙ ต่อ ๗๑๗
โทรสาร ๐-๔๓๗๑-๒๖๒๑
ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ โทร ๐๙๘ ๕๙๐ ๕๒๗๒

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวสุภาภรณ์ สารธิ

วัน เดือน ปี เกิด 22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2537

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวิศึกษาขอนแก่น
พ.ศ. 2568	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม