

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

Compare the performance motivation and efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives

วิศิษฐ์ ย่าพรหม^{1*}, พิมุกต์ สมชอบ², รัตนภรณ์ แซ่ลี³, อุดยเดช ต้นแล้ว⁴, ดุสิต จักรศิลป์⁵
Wisit Yaprom¹, Pimook Somchob², Rattanaporn Saelee³, Adunyadet Tankaeo⁴, Dusit Jaksil⁵

^{1*} Master of Business Administration Program in Management, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

^{2,3} Marketing Program, Faculty of Business Administration and Management,
Ubon Ratchathani Rajabhat

University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

⁴ Business Data Management, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

⁵ Finance and Investment Program, Faculty of Administrative Science, Ubon Ratchathani

*Corresponding Author E-mail: Yaprom97@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้สหกรณ์อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มี 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

และแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งสามร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 79.50

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่

ABSTRACT

The research aimed 1) to study and compare the performance motivation and efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives as classified by gender, age, educational levels, monthly incomes, working experience and working positions, and 2) to investigate the motives that could affect the performance efficiency of the personnel in the study. The samples used in the research were 200 personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives. They were derived by means of a cluster sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, co-relative coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

Concerning the relation between the personal factors and the performance efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives, it was found that age, educational levels, and working positions were related to the performance efficiency of the personnel at a statistical significance of .01. Sex, monthly incomes and working experience were related to the performance efficiency of the personnel in the study with no statistical significance. A study of relations between the performance motivation found that the motivation in terms of work success, recognition, work nature, accountability and progress prospects were related to the performance efficiency of the staff under study at a statistical significance of .01. There were three variables that could predict the performance efficiency of the staff of Sisaket's Agricultural Co-operatives. They could be shown in a descending order: motivation in the work success, in responsibility, and recognition. These three factors could explain the variance of the performance efficiency of the personnel in the study by 79.50%.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency

บทนำ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลรับผิดชอบสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 135 สถาบัน แบ่งเป็นสหกรณ์ จำนวน 93 สถาบัน กลุ่มเกษตรกร จำนวน 42 สถาบัน วิสัยทัศน์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ คือ “เป็นที่ปรึกษามืออาชีพ ด้านระบบสหกรณ์” โดยมีพันธกิจ 5 พันธกิจ คือ 1) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) สร้างองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ 3) เผยแพร่องค์ความรู้ด้านหลักการ วิธีการสหกรณ์ 4) ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจและเทคโนโลยี ให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและองค์กรชุมชน 5) คัดกรองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาศักยภาพสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สหกรณ์การเกษตรเป็นองค์กรนิติบุคคลดำเนินธุรกิจรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นใน

หมู่ผู้มีอาชีพทางเกษตรกรรมด้วยกัน ลักษณะการดำเนินงานจะแตกต่างกันไปตามสภาพท้องที่และลักษณะของการประกอบอาชีพโดยเกิดจากการรวมตัวของสมาชิกด้วยความสมัครใจ รวมกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการให้บริการแก่สมาชิกโดยไม่แสวงหาผลกำไร การดำเนินงานของสหกรณ์เพื่อให้มีความก้าวหน้า มีข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อความต้องการสำหรับใช้ในการบริหารงานของสหกรณ์ และบรรลุเป้าหมายของสหกรณ์ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ, 2563) จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงาน ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงานให้สหกรณ์โดยจัดจ้าง “ผู้จัดการ” ให้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตั้งอยู่ บนรากฐานของประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์ แต่ทุกคนไม่สามารถร่วมบริหารกิจการของสหกรณ์ได้ ผู้จัดการสหกรณ์เป็นผู้จัดการองค์การหรือการจัดบุคลากรเข้าทำงานในการจัดโครงสร้างในฝ่ายจัดการให้มีผู้บริหารในระดับรองลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและลูกจ้าง ซึ่งบุคลากรสหกรณ์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการประกอบกิจการสหกรณ์ เปรียบเทียบเป็นกำลังพลในกองทัพในการขับเคลื่อนกิจการสหกรณ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยการให้บริการแก่สมาชิก และการร่วมมือกับสมาชิกในการต่อสู้แข่งขันในชั้นเชิงธุรกิจ ดังนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์จึงเป็นบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น บัญชี การเงิน การส่งเสริมการตลาด การส่งเสริมการเกษตรการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

แรงจูงใจ คือ พลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเองแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วองค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2563 จำนวน 21 อำเภอ จำนวนพนักงาน 344 คน จำแนกจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละอำเภอ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2563 จำนวน 21 อำเภอ จำนวนพนักงานไม่น้อยกว่า 185 คน ได้มาโดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ดังนี้

1. แบ่งกลุ่มประชากร เป็น 3 กลุ่ม โดยใช้อันตรายภาคชั้น ได้กลุ่มประชากรเป็นช่วงจำนวนพนักงาน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 28.32–51.00

กลุ่มที่ 2 15.31–28.31

กลุ่มที่ 3 1–15.30

2. จับสลาก จากกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 50% ของจำนวนสหกรณ์อำเภอในแต่ละกลุ่มได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม โดยใช้สหกรณ์อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม

กลุ่มที่	สหกรณ์อำเภอ	จำนวนพนักงาน
1	ห้วยทับทัน	28
	อุทุมพรพิสัย	29
	กันทรลักษณ์	36
	รวม	93
2	เบญจลักษณ์	17
	ไพรบึง	25
	ขุขันธ์	21
	รวม	63
3	ราษีไศล	15
	วังหิน	3
	ศรีรัตนะ	6
	พยุห์	5
	น้ำเกลี้ยง	5
	โนนคูณ	10
	รวม	44
	รวมทั้งสิ้น	200

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check list) ซึ่งการวัดข้อมูลวัดแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราการประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราการประเมิน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสหกรณ์การเกษตรอำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach Method ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอย่างน้อยที่สุดไม่ควรต่ำกว่า .70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เท่ากับ .95 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เท่ากับ .97

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้านและภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	.65	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.07	.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	.55	มาก
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.86	.70	มาก
รวม	4.01	.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีแรงจูงใจอยู่

ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ น้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้านและภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.01	.59	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.03	.58	มาก
3. ด้านเวลา	3.98	.62	มาก
4. ด้านวิธีการ	3.97	.57	มาก
รวม	4.00	.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.01$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการ ($\bar{X} = 3.97$)

การวิเคราะห์หาความสามารถในการพยากรณ์ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้ตัวแปรเป็นอิสระ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) และประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นตัวแปรตาม โดยใช้วิธี Stepwise ($n = 200$)

ตัวพยากรณ์	VIF	B	Beta	t	p
ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11})	2.46	.12	.16	3.28**	.00
ด้านความสำเร็จของงาน (X_7)	3.24	.05	.48	8.64**	.00
ด้านความรับผิดชอบ (X_{10})	3.69	.14	.14	2.44*	.05
ด้านลักษณะของงาน (X_9)	4.56	.20	.21	3.19**	.00
Constant = .31 R = .90 $R^2 = .82$ $R^2_{adj} = .81$ F = 215.65** Sig F = .00					

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรอิสระ 11 ตัวคือ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านลักษณะของงาน (X_9) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ($R^2_{adj} = .81$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .90 ($R = .90$) เมื่อนำตัวแปรทั้งสี่ตัวที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\bar{Y} = .31 + .12 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า}) + .05 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) + .14 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + .20 (\text{ด้านลักษณะของงาน})$$

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .12 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .05 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\bar{Z} = .16$ (ด้านโอกาสก้าวหน้า) + .48 (ด้านความสำเร็จของงาน) + .14 (ด้านความรับผิดชอบ) + .21 (ด้านลักษณะของงาน)

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .16 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .48 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .21 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test และ F - test

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจในด้านต่าง ๆ	พนักงาน เพศชาย (n = 97)		พนักงาน เพศหญิง (n = 103)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.09	.57	3.94	.60	1.86	.54
2. ด้านปริมาณงาน	4.12	.54	3.95	.61	2.08	.30
3. ด้านเวลา	4.04	.59	3.93	.64	1.23	.26
4. ด้านวิธีการ	4.00	.54	3.94	.59	.76	.18
ภาพรวม	4.06	.52	3.93	.56	1.62	.31

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	4.92	1.23	4.49**
ภายในกลุ่ม	195	53.39	.27	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	7.31**
ภายในกลุ่ม	197	54.28	.28	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.95	.32	1.08
ภายในกลุ่ม	196	57.37	.29	
รวม	199	58.31		

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.22	1.41	5.10**
ภายในกลุ่ม	196	54.09	.28	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7	15.22	2.17	9.69**
ภายในกลุ่ม	192	43.09	.22	
รวม	199	58.31		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1.1 อายุ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุมีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมใจ ลักษณะ, 2554) ได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความต้องการของบุคคลและตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความสำคัญของระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้มีอายุที่มาก ย่อมจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานในการ

ทำงานและยังเป็นแรงจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณบุคลากร กล่าวคือหน่วยงานที่มีให้บริการที่เป็นบุคคลที่อายุไม่มาก เป็นคนหนุ่มสาวที่มีไฟในการทำงานจะได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในด้านการให้บริการมากกว่าคนที่อายุมากกว่า ส่วนบุคคลที่อายุมากก็จะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน หรืออาจจะใช้อายุการทำงาน มาปฏิบัติงานในด้านการวางแผน การวางแผนนโยบายขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันในการเพิ่มศักยภาพขององค์กร หากเน้นด้านการบริการทั่วไปมักจะใช้บุคลากรที่เป็นคนหนุ่มสาว มาใช้ในการให้บริการ ส่วนผู้ที่อายุมาก จะใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผน การวางแผนกลยุทธ์การทำงาน หรือการวางแผนนโยบายในการทำงานขององค์กร ซึ่งลักษณะงานจะแตกต่างกันตามอายุ ของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยระดับการศึกษาจะเป็นการเพิ่ม ทักษะความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูง จะเป็นผู้มีความรู้มาก ในการทำงาน เพราะได้รับการเรียนรู้ในศาสตร์ที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่น ผู้ที่เรียนปริญญาเอก ปริญญาโท จะได้รับการเรียนรู้ด้านศาสตร์ที่สูงกว่าเรียนปริญญาตรี หรือมัธยมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ (อินยธรรณ ฤทธิ์กิจ, 2560) ที่ได้ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน) โดยมีผลการศึกษพบว่าจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการจะให้บุคลากรในหน่วยงานเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานจะต้องสร้างเสริมระดับการศึกษาให้สูงขึ้น โดยหลายองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ไป ทำการเพิ่มศักยภาพบุคลากร โดยส่งเสริมให้เรียนที่ระดับสูงขึ้น มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร เรียนเพิ่มเติมใน ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่นเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการวิเคราะห์งาน การปรับปรุง กระบวนการให้มีคุณภาพ เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งงานหากเป็นตำแหน่งสูง จะมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่า เพราะจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งที่ต่ำกว่า เช่นตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งทั่วไป เพราะจะเชื่อมโยงไปยังบทบาทหน้าที่ ค่าตอบแทนของ ตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973, อ้างถึงใน สุ พานี สฤงษ์วานิช, 2553) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญ คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการใน อำนาจ (Need for Power) โดยจะอยู่ในลักษณะของตำแหน่งงาน โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ผู้นำองค์กร ย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจ การวางแผนการทำงาน ซึ่งก็คือตำแหน่งงาน นั้นเอง สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2540) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้น จะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดี จะต้องพยายาม สนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อ หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีผลกระทบบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดว่าตำแหน่งงานที่ดี มีความมั่นคง ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ตำแหน่งงานที่ถนัด ตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมา

และมีความพึงพอใจในตำแหน่ง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยจากแรงจูงใจดังกล่าวที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องกับ (กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ, 2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้ และสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ (ไชยยันต์ สมพร, 2553) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ โดยในปัจจัยที่สอดคล้องคือ ความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ต้องการวางแผนเป้าหมายงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ยิ่งได้ทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ยิ่งสร้างความภาคภูมิใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุภาวดี ภูผาหลวง (2553 : 10) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานได้ดี หรือไม่ดี นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นความต้องการภายใน (Internal Needs) ของบุคคลที่ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973, อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2553) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญคือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำงานสังคมที่น่าพอใจ

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ (สมใจ ลักษณะ, 2554) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ การจูงใจด้วยงาน หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ พอใจที่ตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการวางลักษณะงานของบุคคลในองค์กรให้เกิดความท้าทาย และวางแผนเป้าหมายให้ประสพความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และของ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก คือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ (อรอนงค์ ส่งสุพร, 2559) ได้สรุปว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพ หมายถึง การส่งเสริมความรู้ ความชำนาญและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคู่กันทำให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่นและสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ (กัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ, 2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์ แบบมัลติเปียร์เรชัน พบว่าปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ผู้วิจัยเห็นว่า แรงจูงใจดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ (วารุณี แก้วอินทร์, 2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด พบว่า ระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.86$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์

การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.01$) และด้านเวลา ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการ ($\bar{X}=3.97$)

การพยายงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรอิสระ 11 ตัวคือ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านลักษณะของงาน (X_9) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ($R^2_{adj} = .81$)

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย ปัจจัยรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ ดังนั้นควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในทุกหน่วยงาน หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่นอกเหนือจากนั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ แรงจูงใจในการด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ในประเด็นด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ ดังนั้นควรนำปัจจัยหรือตัวแปรดังกล่าว มาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น โดยบูรณาการแนวทางโดยใช้หลักการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจน การสร้างการยอมรับนับถือสำหรับผู้ที่ทำผลงานได้โดดเด่น ยอดเยี่ยม ให้การยกย่องนับถือผู้มีความมุ่งมั่นทำงาน

จนประสบความสำเร็จ มีเวลาการให้รางวัลผู้ทำงานได้ยอดเยี่ยม การกำหนดลักษณะงานให้ตรงกับสมรรถนะของบุคลากร หรือบุคลิกภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การสร้างเสริมให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่กระทำปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาหรือวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจที่เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างออกไปที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพมีหลักการแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น ทฤษฎี TQM (Total Quality Management) หรือทฤษฎีการสร้างคุณค่าในตนเอง เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตน เป็นต้น เป็นการต่อยอดงานวิจัยในครั้งนี เพื่อค้นหาวัตกรรม หรือพัฒนากระบวนการงานโดยใช้เครื่องมือที่ได้จากการศึกษางานวิจัย มาหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และสร้าง Best Practice ให้เกิดองค์ความรู้ คุณค่าของนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพของงานต่อไป

2.2 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำเอาปัจจัยหรือตัวแปรที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาต่อยอดให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ และควรนำไปใช้ในองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐกระทรวงอื่น ๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็น Best Practice ในโอกาสต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ และ ดร.รัตนภรณ์ แซ่ลี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตลอดจนพนักงานสหกรณ์การเกษตรอำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความสะดวกและความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตลอดจนพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน*. 1, (1): 35-39.
- ไชยยันต์ สมพร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉันทธรณ์ ฤทธิ์กิจ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงพิมพ์ ตะวันออก จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุภาวดี ภูผาลวง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วารุณี แก้วอินทร์. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมคิด บางโม. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนวัชรการพิมพ์.
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ. ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563 จาก <https://www.opsmoac.go.th/sisaket-home>
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.