

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

Motivation Affecting the Operational Efficiency of Personnel Agricultural Cooperative in Sisaket Province

ยุพาพร จันทน์^{1*} ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์² และ อุบลวรรณ สุวรรณภูษิต³
Yupaporn Chantorn^{1*}, Teerawat Purateeranrath² and Ubonwan Suwannaputit³

*Corresponding author, e-mail: yupaporn.yup@srur.ac.th

Received: April 25th, 2021; Revised: May 15th, 2021; Accepted: May 17th, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส สังกัดฝ่ายสินเชื่อ ประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ระดับการส่งผลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีเพียง 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มากที่สุดได้แก่ ไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สหกรณ์การเกษตร

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Student in Master of Business Administration Program in Business Administration,
Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Assistant Professor in Master of Business Administration Program in Business Administration,
Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the motivational operation of agricultural cooperative personnel in Sisaket Province 2) study the operational efficiency of agricultural cooperative personnel in Sisaket Province and 3) study the motivation affecting the operational efficiency of agricultural cooperative personnel in Sisaket Province. The sample was 210 of agricultural cooperative personnel in Sisaket Province. The tool was a rating scale questionnaire with the reliability of 0.951. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and using multiple regression analysis methods for hypothesis testing. The results found that the most of the sample were female, age 41 - 50 years, educational background is at a bachelor's degree, marital status, under the credit department, 2 - 5 years of work experience, average monthly income is 15,000-20,000 Baht, average monthly expense is 15,000 - 20,000 Baht, while motivational operation on motivational and supporting factors are at a high level and operational efficiency of agricultural cooperative personnel is also at a high level. Moreover, the level of impact of motivation affecting the operational efficiency of agricultural cooperative personnel in Sisaket Province was found in only 7 variables such as success in work, operation characteristic, responsibility, policy and organizational management, command and supervision, work environment, and compensation factors. As for the problems and obstacles in the operation, the most were lack of opportunities to express opinions, and suggest that the manager should allow the management department, who is the performer to express opinions on the operations.

Keywords: Motivation, Operational Efficiency, Agricultural Cooperative

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดี มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจจะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557 : 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากกว่าในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้บุคลากรต้องการทำงานหรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติสหกรณ์ได้กำหนดความหมายของคำว่า สหกรณ์ หมายถึง คณะบุคคลร่วมกันดำเนินกิจการ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกสหกรณ์ผู้มีสัญชาติไทย โดยช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2562 : 2) ทั้งนี้สหกรณ์การเกษตรเป็น 1 ใน 8 ของประเภทสหกรณ์ที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติสหกรณ์โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ขึ้นมานั้น ส่วนใหญ่เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในด้านการทำมาหากินของสมาชิกที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน และเป็นปัญหาที่สมาชิกแต่ละคน ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามลำพัง ดังนั้นสหกรณ์จึงตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตยโดยสมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์ อย่างไรก็ตามการบริหารกิจการของสหกรณ์ จำเป็นต้องแบ่งการบริหารสหกรณ์ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ ซึ่งบุคคลที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งมาจากสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกด้วยกันในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนงานที่สำคัญๆ ทั้งหมดของสหกรณ์ ส่วนฝ่ายจัดการสหกรณ์ มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้

จังหวัดศรีสะเกษ มีสหกรณ์การเกษตรที่มีสถานะดำเนินงานอยู่เพียง 54 แห่ง และมีสหกรณ์ที่มีสถานะเลิกสหกรณ์ (ชำระบัญชี) จำนวน 20 แห่ง ซึ่งมีจำนวนสูงขึ้นทุกปี นั้นสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการภายในสหกรณ์ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาอุปสรรคและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของสหกรณ์ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้สหกรณ์ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้จนต้องหยุดการดำเนินงานและเลิกสหกรณ์ในที่สุด

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg *et al.*, 1959 : 113 - 115) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953 : 433) รายละเอียดดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รัตน์ชนก จันยง (2556 : 92 - 93)	ปัญญาพร รุติพงศ์ (2559 : 73 - 75)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558 : 88 - 90)	อรุณทัย จันทวงษ์ และประสิทธิ์ พสนนท์ (2561 : 83)	นิตยา พรหมจันทร์ (2562 : 85)	นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563 : 67 - 68)	ความถี่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		✓	5
4. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓		✓	5
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6. เงินเดือน/ ค่าตอบแทน		✓	✓	✓	✓	✓	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	รัตน์ชนก จันยั้ง (2556 : 92 - 93)	ปัญญาพร รุติพงษ์ (2559 : 73 - 75)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558 : 88 - 90)	อรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561 : 83)	นิตยา พรหมจันทร์ (2562 : 85)	นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563 : 67 - 68)	ความถี่
7. ความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กร	✓	✓	✓			✓	4
8. ความมั่นคงในการ ทำงาน			✓	✓		✓	3
9. นโยบายและการ บริหารงาน		✓	✓	✓		✓	4
10. สภาพแวดล้อมการ ทำงาน		✓	✓	✓		✓	4
11. การนิเทศงาน		✓					1
12. สภาพชีวิตส่วนตัว		✓				✓	2
13. การปกครองบังคับ บัญชา			✓			✓	2
รวม	6	11	11	9	4	12	53

ตารางที่ 2 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ปัญญาพร รุติพงษ์ (2559 : 76)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2559 : 90)	อัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : 66)	อรุณทัย จันทวงษ์ และ ประสพชัย พสนนท์ (2561: 96)	นิตยา พรหมจันทร์ (2562 : 86)	ปิยธิดา กวินทร์เวช (2557 : 275)	นิตยา ไชยทองศรี และคณะ (2563 : 68)	ความถี่
1. คุณภาพงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ปริมาณงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. เวลาที่ใช้ในงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
4. ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
รวม	4	4	3	4	3	4	4	26

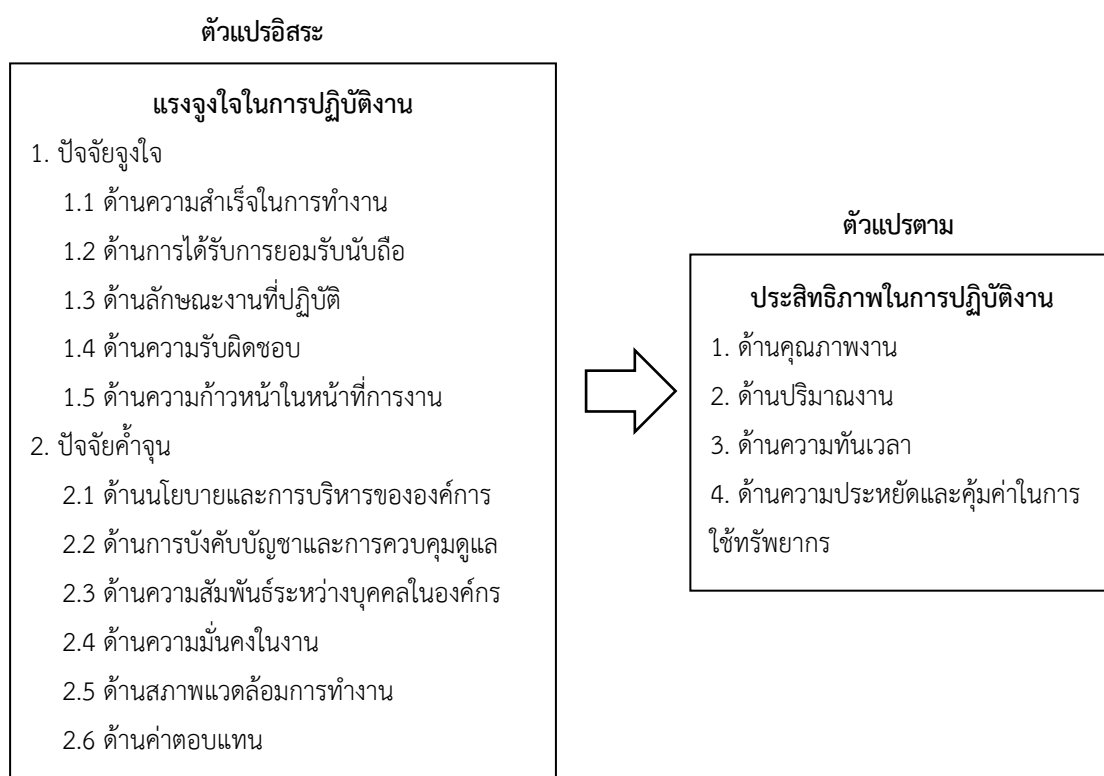
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยอยากทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และสามารถ

นำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 442 ราย จากสหกรณ์การเกษตรที่มีการจัดจ้างบุคลากร จำนวน 42 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562) (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สหกรณ์ทั้งหมด 42 แห่ง ผู้วิจัยเลือกสหกรณ์ จำนวนร้อยละ 50 ของสหกรณ์ทั้งหมด โดยวิธีการจับสลาก ได้จำนวน 21 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มตัวอย่างในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ แห่งละ 10 ราย ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยจับสลากเฉพาะสหกรณ์ที่มีบุคลากรเกิน จำนวน 10 ราย ส่วนสหกรณ์ที่มีบุคลากร จำนวน 10 ราย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลบุคลากรทุกราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารทางวิชาการและบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยโครงสร้าง 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (multiple choice question) ที่มีการออกแบบในลักษณะ nominal scale และ ordinal scale

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และ ด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และด้านความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบเปิด งานวิจัยนี้ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (index of consistency : IOC) โดยนำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปใช้งานได้ โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.924 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient Alpha - α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.6 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.778 และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.817

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยวิธีการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ชุด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทุกราย ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล จำนวน 2 สัปดาห์ จนครบตามจำนวนที่ต้องการแล้วจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และร้อยละ
2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเห็นของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้อาخذคะแนนเฉลี่ยมาแปลความหมายคะแนนเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เกณฑ์ตามหลักการของเบสต์ (Best, 1981 : 179 - 187 อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 : 67) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

4. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ โดยผลการวิจัยดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	44.80
หญิง	116	55.20
อายุ		
20 - 25 ปี	19	9.00
26 - 30 ปี	18	8.70
31 - 35 ปี	37	17.60
36 - 40 ปี	50	23.80
41 - 50 ปี	62	29.50
51 - 60 ปี	24	11.40
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	2.90
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	16	7.60
ปริญญาตรี	92	43.80
ปริญญาโท	9	4.30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	74	35.20
สมรส	125	59.50
หม้าย (หย่าร้าง)	6	2.90
ม่าย (คู่ชีวิตเสียชีวิต)	5	2.40
ฝ่ายที่สังกัด		
สินเชื่อ	62	29.50
การตลาด	41	19.50
บัญชี	56	26.70
การเงิน	33	15.70
ธุรการ	18	8.60
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	11	5.20
2 – 5 ปี	72	34.30
6 -10 ปี	59	28.10
11 ปีขึ้นไป	68	32.40
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	66	31.40
15,000 – 20,000 บาท	74	35.20
20,001 – 25,000 บาท	14	6.70
25,001 – 30,000 บาท	35	16.70
30,001 บาทขึ้นไป	21	10.00
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	66	31.4
15,000 – 20,000 บาท	74	35.2
20,001 – 25,000 บาท	14	6.7
25,001 – 30,000 บาท	35	16.7
30,001 บาทขึ้นไป	21	10.0
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 ราย (คิดเป็นร้อยละ 55.20) อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 62 ราย (คิดเป็นร้อยละ 29.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 92 ราย (คิดเป็นร้อยละ

43.80) สภาพภาพสมรส จำนวน 125 ราย (คิดเป็นร้อยละ 59.50) สังกัดฝ่ายสินเชื่อ จำนวน 62 ราย (คิดเป็นร้อยละ 29.50) ประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 72 ราย (คิดเป็นร้อยละ 34.30) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 71 ราย (คิดเป็นร้อยละ 33.80) และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 74 ราย (คิดเป็นร้อยละ 35.20)

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจรวม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.44	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.00	0.97	ปานกลาง
รวม	3.81	0.61	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.31$) รองลงไปได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.85$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.66$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจรวม ดังตารางที่ 5

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x} = 4.01$) รองลงไป 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.94$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$) และด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{x} = 3.57$) ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านปัจจัยค้ำจุนรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้านปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.46	0.77	ปานกลาง
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.57	0.80	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.01	0.69	มาก
4. ด้านความมั่นคงในงาน	3.94	0.75	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.88	0.58	มาก
6. ด้านค่าตอบแทน	3.17	0.99	ปานกลาง
รวม	3.67	0.76	มาก

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	4.27	0.49	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.47	มาก
3. ด้านความทันเวลา	4.13	0.46	มาก
4. ด้านความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.19	0.49	มาก
รวม	4.15	0.48	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มากที่สุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}$ = 4.27) รองลงไปได้แก่ ด้านความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{x}$ = 4.19) และด้านความทันเวลา ($\bar{x}$ = 4.13) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการศึกษาผลการส่งผลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับการส่งผลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

ประสิทธิภาพ	แรงจูงใจ	b	SE _b	β	t
a = 1.319					5.606*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)					
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_{1.1}$)	.278	.058	.334	4.773*
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($X_{1.2}$)	.004	.050	.007	.083
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($X_{1.3}$)	.181	.068	.265	2.668*
	ด้านความรับผิดชอบ ($X_{1.4}$)	.146	.057	.165	2.567*
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1.5}$)	.051	.028	.114	1.808
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)					
	ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ($X_{2.1}$)	.088	.040	.176	2.195*
	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($X_{2.2}$)	.133	.046	.271	2.858*
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($X_{2.3}$)	.019	.042	.033	.443
	ด้านความมั่นคงในงาน ($X_{2.4}$)	.059	.039	.112	1.519
	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($X_{2.5}$)	.153	.050	.228	3.074*
	ด้านค่าตอบแทน ($X_{2.6}$)	.059	.028	.149	2.136*
n = 210 a = 1.319 : SE _{est} = $\pm .279$					
R = .717, R ² = .514 ; Adjusted R ² = .487 ; F = 19.029* ; α = .05					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการศึกษาระดับการส่งผลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีการส่งผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .717 หรือร้อยละ 51.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .279$ เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน (β = .334) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (β = .265) ด้านความรับผิดชอบ (β = .165) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ (β = .176) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (β = .271) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (β = .228) และด้านค่าตอบแทน (β = .149) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม (Y) ในรูปคะแนนมาตรฐานได้เป็นดังนี้

$$Y = .334X_{1.1} + .265X_{1.3} + .165X_{1.4} + .176X_{2.1} + .271X_{2.2} + .228X_{2.5} + .149X_{2.6}$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความตั้งใจและมีการเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ เสียสละเวลาพักผ่อนเพื่อปฏิบัติงานเร่งด่วนให้เสร็จทันเวลาและเมื่อมีพบข้อบกพร่องในการทำงานสามารถแก้ไขได้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปัญญาพร จิตพิงค์ (2559 : 25) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุดในด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร น้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบพร้อมทั้งการเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นเป็นไปได้ยาก ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ขวาล แซ่ตั้ง (2558 : 33) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อกรณีศึกษานาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้ามีความสำคัญน้อยที่สุด

ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน มากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพราะบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ได้รับการช่วยเหลือในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาสอดคล้องกับปัญญาพร จิตพิงค์ (2559 : 26) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร น้อยที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะสหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจไม่ได้พิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติได้จริง ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ขวาล แซ่ตั้ง (2558 : 33) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษานาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสำคัญน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่สหกรณ์กำหนด ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์ สร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ โดยไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาสอดคล้องกับศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์ (2560 : 51) ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรใน

จังหวัดนครราชสีมา มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรปฏิบัติงานไม่ได้ตามแผนการปฏิบัติงานที่สหกรณ์กำหนด เกิดจากขาดการวางแผนในการทำงาน ไม่สำรวจอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558 : 45 - 47) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงาน น้อยที่สุด

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับการส่งผลมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม มุ่งเน้นความอดทนในการทำงาน ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง เพื่อให้เกิดความหลากหลาย มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ และโดยส่วนใหญ่พื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในงานที่ทำส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างที่ตั้งใจและมุ่งหวังไว้ (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2558) ส่วนแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน เพราะสหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจจะไม่ได้พิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติได้จริง โดยค่าตอบแทน ทำให้ทราบถึงความสำคัญของค่าตอบแทน ที่มีต่อพนักงานเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยการจูงใจให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน (นวล ลี้เจริญ, 2561 : 15)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการแสดงความรู้สึกระหว่างกัน
2. องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งในการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลายๆด้าน เช่น ด้านกฎหมายสหกรณ์ ด้านการบริหารงานสินเชื่อ ด้านการตลาด ด้านเงินและ

บัญชี โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้มีประสิทธิภาพ

3. องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่เป็นมาตรฐานชัดเจน ซึ่งองค์กรควรกำหนด KPI ของงานที่สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสหกรณ์ เพื่อทราบถึงลักษณะความเป็นผู้นำในการบริหารงานสหกรณ์ให้ประสบผลสำเร็จ

3. ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสหกรณ์ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อบุคลากรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2562). พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมสหกรณ์. 69 หน้า.

ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวล ลีเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ, อิงอร ต้นพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ชัมมิทโอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(1), 62 - 76.

นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- ปัญญาพร ฐิตินพงศ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการจัดการ ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(1), 261 - 282.
- รัตนชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์, อนุชา ปทะวานิช. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ล.
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ. (2563). ข้อมูลโปรไฟล์สหกรณ์ [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2563, จาก : <https://app1.cpd.go.th/profile>.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคาร แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 83 - 89.
- อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2558). สร้างความสำเร็จในการทำงาน...ด้วยตัวคุณเอง [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2564, จาก : <https://bit.ly/3dImNDi>.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. (4th edition). New Jersey : Prentice Hall PTR.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd edition). New York : John Wiley and Sons.
- Peterson, E. and Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd edition). Whitefish : Literary Licensing.