

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์<sup>1</sup>

## FACTORS THAT AFFECT THE WORK EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS'S COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

ชมจันทร์ แจ่มจำรัส<sup>2</sup>  
Chomjan Jamjumras

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 260 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอานามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผลตอบแทน ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมสหกรณ์

### Abstract

Independent management studies on factors affecting the performance of civil servants of The Cooperative Promotion Department. It is intended to study the factors that affect it. To the efficiency of the work of the civil servants of The Cooperative Promotion Department. The samples used in this research were 260 officials from The

<sup>1</sup> บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง โทร. 08 0291 5624 E-Mail : tuktuk262008@gmail.com

Cooperative Promotion Department who worked in the central area. Data collection tools are queries.

The results showed that the majority of the samples were female, aged between 31-40 years old, postgraduate levels and operating periods between 1-10 years. Opinions were high, and hypothesized tests showed that motivating factors affected the performance of civil servants. The Cooperative Promotion Department has 4 areas: work achievement, respect. Job description and responsibilities When considering the aspects, success is highest. The second is responsibility, nature of work, and respect, respectively. Health factors affect the performance of civil servants. There are 4 aspects of The Cooperative Promotion Department: Relationships with Supervisors. Relationships with colleagues, job security and rewards On a side-by-side basis, it is found that the relationship with a colleague Job security is highest, second only to relationships with supervisors and returns, respectively.

**Keywords :** Motivation Factors, Performance Efficiency, The Cooperative Promotion Department

## บทนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบทบาทและภารกิจที่สำคัญในการส่งเสริมกำกับและแนะนำดูแลสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรในประเทศไทย โดยการส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์กับการส่งเสริม กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็งโดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจ สหกรณ์ระดับสากลเพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันมีสหกรณ์ทั้งสิ้น 7 ประเภท และชุมนุมสหกรณ์จำนวน 7,976 แห่ง มีสถานะดำเนินงาน 6,568 แห่ง มีสมาชิก จำนวน 11,433,440 คน มีปริมาณธุรกิจรวมกันทั้งสิ้น 2,236,868.83 ล้านบาท และมีกลุ่มเกษตรกร จำนวน 4,503 กลุ่ม มีจำนวนสมาชิก 420,804 คน มีปริมาณธุรกิจ 5,207.76 ล้านบาท (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์ : 2564) การดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร จึงนับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี พ.ศ.2560 - 2579 เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้วิสัยทัศน์ “การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนยั่งยืน” เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี และนโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ มีความรอบรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสหกรณ์ อาทิการสหกรณ์ การกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กฎหมายสหกรณ์และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินธุรกิจ การเงิน การบัญชี เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การรวมเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงาน หากองค์การใดมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการ

ปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

กลุ่มสรรหาทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์การให้ทำงานร่วมกันต่อไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคคลในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสมดุลของชีวิต และการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์การจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ ผู้วิจัยเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ว่ามีปัจจัยจุดใดบ้างที่มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจุดใดเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### คำถามในการวิจัย

ปัจจัยจุดใดและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใดในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

### สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจุดใดและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี “การจูงใจในการปฏิบัติงาน” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจูงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การหรือ

หน่วยงานอย่างเต็มกำลังสุดความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานนั้นว่ามีความสำคัญทางการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การควรจะนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง ได้มีผู้ศึกษาและนักวิชาการ ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

จรี วรณาเจริญกุล (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

Mowen (1995) (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีขณนังคุ, 2560) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Pinder (1998) (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (motivation) คือ พลัง ที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

Certo (2000) (อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะภายใน จิต ใจของบุคคล ที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559,) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการทำงานสำเร็จ ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยอนามัยมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง มีทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการแรงจูงใจ มีความต้องการหรือความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้น มาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

โชติกา ระโส (2555,) กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Federick Herzberg et al. พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลนั้น สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์หรือส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ปฏิบัติ (Job Content) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ฯลฯ ปัจจัยแรงจูงใจนี้ ส่งผลให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในความสามารถและผลงานของตนเอง หากมีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม กลุ่มที่สอง คือ

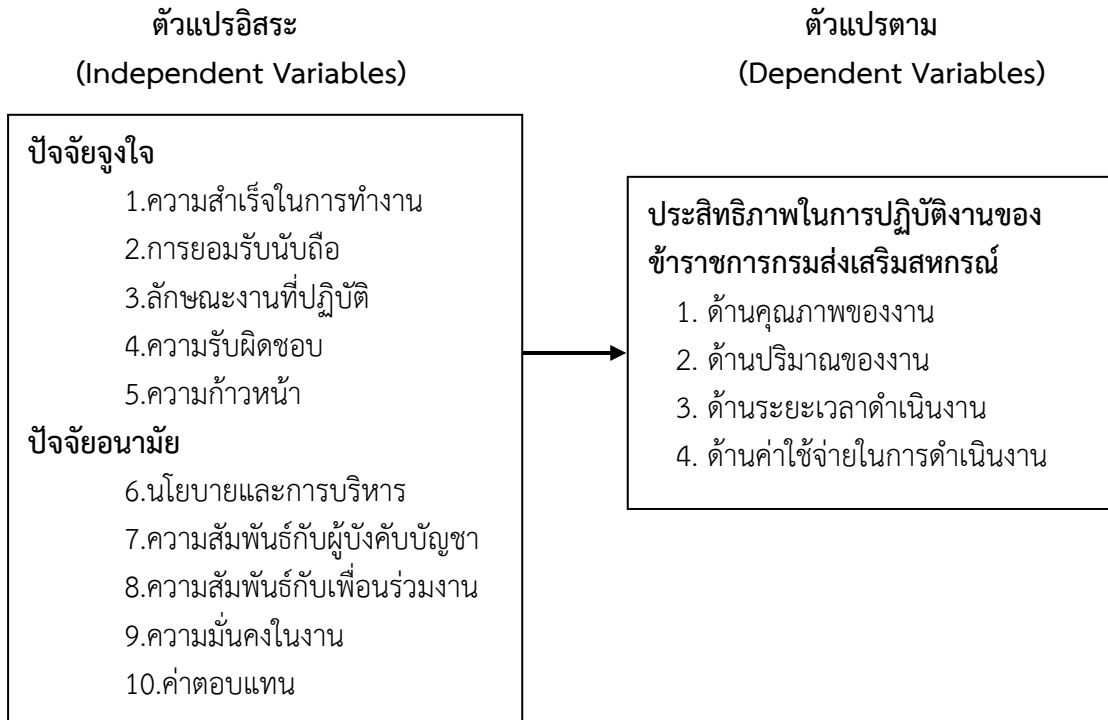
ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผลละจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ระเบียบ กฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน รวมไปถึงภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม หมายถึง บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยที่ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างสมเหตุผล ด้านความดีความชอบ หมายถึง หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสตามภาระหน้าที่และเนื้องาน และได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรมักนำมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือความต้องการด้านงานของบุคคลนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ไทศาล คำแก้ว (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจและประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพมาตรฐานของการทำงานที่ได้กำหนดไว้ ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทิน (2559) นิยามว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำได้ (Key performance indicators: KPI) โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency) โดยมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างหลากหลาย จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยการรับรู้ลักษณะของบุคลากร ระดับความต้องการของบุคลากร และความพึงพอใจในการทำงานโดยมีประสิทธิภาพการทำงานเกิดขึ้นจากผู้บริหารงานรู้จักการวางแผนขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยคำนึงถึงปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้าน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

**กรมส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง องค์กรๆ หนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ เพื่อดำเนินงานทั้งในด้านความคิด ระบบบริหารจัดการผลผลิต และบุคคลโดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อสนองความต้องการ (อันจำเป็น) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**การปฏิบัติงานในส่วนกลาง** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร 1 และ 2 (ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร)

**ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง)** หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานประจำในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (เทเวศร์) สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2

**ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงการกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป ประกอบด้วยปัจจัย จูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยอนามัย 5 ด้าน

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำประกอบด้วย

**ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

**การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

**ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ประกอบด้วย

**นโยบายและการบริหาร** หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ด้วยความยุติธรรม เป็นกันเอง หรือการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็กริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรคอยสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดูแลซึ่งกันและกัน หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานน่าอยู่ ปฏิบัติการในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานเดียวกัน การคำนึงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีน้ำจิตน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติและการ

**ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

**ค่าตอบแทน** หมายถึง สิ่งที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถวัดด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย ดังนี้

**ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพ มีเนื้อหา งานและรายละเอียดของงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน

**ประสิทธิภาพด้านปริมาณของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการวัดการปฏิบัติงานเป็นชิ้นงานหรือจำนวนครั้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติ

**ประสิทธิภาพด้านระยะเวลาดำเนินงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ได้มีการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อองค์การ

**ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** หมายถึง การบริหารจัดการของข้าราชการในการบริหารด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในหน่วยงาน อาทิเช่น การบริหารควบคุมการใช้จ่ายวัสดุสำนักงาน การบริหารการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับประชากรที่ทำการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 668 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter Method สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้าราชการของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี

**ส่วนที่ 2** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12, S.D.=0.478$ ) และปัจจัยปัจจัยอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91, S.D.=0.590$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}=4.48, S.D.=0.520$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อน



ร่วมงาน ( $\bar{X}=4.26$  , S.D.=0.628) ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=4.25$  , S.D.=0.662) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X}= 4.13$  , S.D.=0.635) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}= 4.12$  , S.D.=0.601) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X}= 4.09$  , S.D.=0.592) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.88$  , S.D.=0.838) ความก้าวหน้า ( $\bar{X}= 3.79$  , S.D.=0.845) นโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}= 3.72$  , S.D.=0.780) และคือค่าตอบแทน ( $\bar{X}= 3.45$  , S.D.=0.904) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.11$ ,S.D.=0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.14$  , S.D.=0.626) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.13$  , S.D.=0.630) ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.10$  , S.D.=0.620) และด้านปริมาณของงาน ( $\bar{X}= 4.06$  , S.D.=0.616) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.11$ ,S.D.=0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.14$  , S.D.=0.626) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.13$  , S.D.=0.630) ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=4.10$  , S.D.=0.620) และด้านปริมาณของงาน ( $\bar{X}= 4.06$  , S.D.=0.616) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 และตัวแปรอิสระด้านปัจจัยอนามัย มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ คือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงานและภารกิจให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการ ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย

2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสอดคล้องกับภารกิจของส่วนงานนั้น ๆ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมลดน้อยลงงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความสุ่มิคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมั่นคงในตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บรรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

### บรรณานุกรม

- กานดา คำมาก.(2555) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- กิตติคุณ ลากเบญจพร.(2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรรณิการ์ แยมเม้ง. (2553) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิยาฆ่าแมลงแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษมาพร ยังสัมปอຍ. (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จำสึบเอกณัฐวัตร เบ้งวันปลุก. (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จური วรณาเจริญกุล. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554) พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา ไร่โส. (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาโท หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ฐาปนี สังขวิจิตร. (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรพต กิติสุนทร. (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระทู้แม่แบน อำเภอกะทู้แม่แบน จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2563). ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564.  
จาก <https://www.popticles.com/>
- พิสมัย สารการ (2559). การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพศาล คำแก้ว, ธนายุ ภูวิทย์ และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราช. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- ภูรี ศิริพฤกษ์. (25..). ความคิดเห็นของผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ต่อบทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560) การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564.  
จาก <https://so01.tci-thaijo.org/>
- รณฤทธิ์ สีฉมน์นัง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาทีณี ญาติผู้ง. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สารนิพนธ์

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550) พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.

ศศิวิมล ภูวัฒน์.(2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต.13(1):195-215.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์, การดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564. จาก <http://office.cpd.go.th/itc/>

สุจิตา มณีรัตน์.(2558) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทักษิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุพรรณษา บุญนิตทิพย์ (2561) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนัสพีญา ศรีแสง.(2558) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี 1. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อังค์วรา สารลิก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของธนาคาร บริษัท เค.พี.ที. พาราวิวด จำกัด อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระบธ.บ. (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Certo, S. C. (2000). Modern Management. New Jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Mowen, J. C. (1995). Consumer behavior (4thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management.

Richard D. Ewin, Hom wood Illinois

Schmitt, N.W., & Klimoski, R. J. (1991). Research methods in human resources management. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.

Srisupan, ทฤษฎีของการจูงใจ(theories of motivation). ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564.

จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

Wikipedia. (2564). ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564.

จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์> .