

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Work Motivation and Organizational Commitment Affecting
Performance Efficiency of Personnal in The Cooperative Promotion
Department in the Northeast

สุภาภรณ์ สารธิ* วีระกิตติ์ เสาร่ม นิสารัตน์ โชติเชย

Supaporn Santhi*, Veerakit Saorom, Nisarath Chotechoei

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{*,2,3}

Bachelor of Business Administration Management, Rajabhat Maha Sarakham University

658240140104@rmu.ac.th

Received: September 15, 2024 Revised: October 29, 2024 Accepted: November 7, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 300 คน แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 68.33 พนักงานราชการ ร้อยละ 19.34 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 12.33 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลที่ชัดเจน การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ การดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research were to study work motivation that affected the performance of personnel in the Cooperative Promotion Department in northeastern Thailand, and to study the organizational commitment that affected the performance of

personnel in the Cooperative Promotion Department in the northeast. A total number of the samples were 300 employees: government officers accounting for 68.33 percent, fulltime employees accounting for 19.34 percent and government employees accounting for 12.33 percent. Statistics used in data analysis were frequency, percentages, mean, standard deviations, Pearson's Correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings were as follows. The work motivation factors including achievements, responsibility and advancement positively affected the performance efficiency of personnel in the Cooperative Promotion Department in Northeastern Thailand. The organizational commitment was positively correlated to the performance efficiency of personnel in the Cooperative Promotion Department in study. It was found that assigning responsibilities appropriately to the position, having clear criteria and indicators for evaluation, fair salary and position promotions, promoting learning, taking care of welfare and well-being of personnel could motivate work and make personnel feel engaged in the organization.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Performance Efficiency

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเกิดปัญหาความขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมสำหรับงาน บุคลากรขาดความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบ ข้อขัดแย้ง ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ที่ไม่เพียงพอ อาจส่งผลต่อสมรรถภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากรและองค์กรด้วย ดังนั้น ทั้งภาครัฐและเอกชนทุกภาคส่วนจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีพันธกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันสถานการณ์ เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งประชาชนทั่วไป ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566) โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน ค้ำครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย และการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557, 2557) โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้นำสูงสุด และได้แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 76 แห่ง และด้านกรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ โดยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 4,712 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 2,761 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 345 คน และพนักงานราชการ จำนวน 1,606 คน ซึ่งสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งสิ้นจำนวน 20 จังหวัด มีบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,189 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 651 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน และพนักงานราชการ จำนวน 449 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566) ในด้านโครงสร้างหน่วยงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มงานวิชาการและกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่มีความหลากหลาย บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการสหกรณ์ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะด้าน เช่น ด้านการพัฒนาธุรกิจ ด้านบัญชี ด้านกฎหมายสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อประสานงานกับหน่วยงานและประชาชน ผู้เป็นสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรรวมทั้งประชาชนทั่วไป เพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดตามแผนงานของหน่วยงาน และสามารถตอบสนองนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นอกจากนี้พบว่า ใน 3 ปีย้อนหลัง มีสถิติบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความต้องการที่จะลาออกเป็นจำนวนมาก ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 110 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 103 ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 103 ราย (ธีรพร บุญเรือง, 2566) ทำให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่า เกิดช่องว่างของผู้ปฏิบัติงานในระหว่างรอบรรจุบุคลากรทดแทน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเกิดความติดขัด กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้เป็นองค์การแห่งความสุข ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้เกิดความสมดุล สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมสุขอนามัยให้บุคลากรมีกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2565) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานหรือเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ และบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้องค์การ เกิดความก้าวหน้า พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,189 คน ข้อมูล ณ วันที่ 27 กันยายน 2566 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566) รวมทั้งสิ้น 20 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย บึงกาฬ เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อัญญาเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยวิธีของ Taro Yamane (Yamane, 1970) ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเท่ากับ 300 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 205 คน (ร้อยละ 68.33) พนักงานราชการ 58 คน (ร้อยละ 19.34) และลูกจ้างประจำ 37 คน (ร้อยละ 12.33) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วยนักวิจัยจำนวน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไปยังหน่วยงานทั้ง 20 หน่วยงาน การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งการแจกแบบสอบถามของแต่ละหน่วยงาน เป็นร้อยละ 25 ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันในองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนที่ 2-4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) รายข้อ ระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.930 โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 เก็บข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนานำเสนอในรูปของค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนานำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (ระดับนัยสำคัญที่ 0.05)

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ความผูกพันในองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.33 มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.33 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 50.33 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.67 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.33 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 68.33

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จของงาน	4.40	0.42	มาก
การยอมรับนับถือ	4.38	0.49	มาก
ลักษณะงาน	4.17	0.50	มาก
ความรับผิดชอบ	4.42	0.46	มาก
ความก้าวหน้า	4.49	0.27	มาก
รวม	4.37	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.30) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.27) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46) ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.42) ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) และ ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
จิตใจ	4.34	0.58	มาก
การคงอยู่	4.22	0.73	มาก
บรรทัดฐาน	4.33	0.41	มาก
รวม	4.30	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่าความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) และด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คุณภาพงาน	4.44	0.39	มาก
ปริมาณงาน	4.31	0.37	มาก
เวลา	4.43	0.45	มาก
ค่าใช้จ่าย	4.36	0.42	มาก
รวม	4.39	0.29	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแต่ละด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.29) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.39) รองลงมา ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.45) ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) และด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.734	.258		6.733	.000
ด้านความสำเร็จของงาน (X ₁)	.257	.036	.371	7.099	.000**
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₂)	.045	.033	.076	1.355	.177
ด้านลักษณะงาน (X ₃)	.050	.033	.086	1.546	.123
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.149	.038	.231	3.930	.000**
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.102	.051	.092	1.998	.047**
ค่า R ² = 0.402 Adjusted R ² = 0.391 F = 39.466 Sig. F = 0.000					

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 39.10 สามารถเขียนสมการเชิงเส้น ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y = 0.371 X_1 + 0.231 X_4 + 0.092 X_5$ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน (X) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) คิดเป็นร้อยละ 39.10 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 37.10 ด้านความรับผิดชอบ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 23.10 และด้านความก้าวหน้า (X₅) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ 9.20 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 5 ค่าอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 26.50 สามารถเขียนสมการเชิงเส้น ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y = 0.430 X_6$ สรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร ($2X$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) คิดเป็นร้อยละ 26.50 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 43.00 โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ

และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามตัวชี้วัดอย่างเต็มความรู้และความสามารถ และสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อเกิดข้อผิดพลาดบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะเฉพาะหน้าที่กำหนดได้ดี รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งปราศจากการกำกับ ติดตาม และควบคุมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มักได้รับการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ งานในหน้าที่ที่ทำงานของบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่า ปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เนื่องจากบุคลากรรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้า มีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานและการได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร พันธ์ุแดงไทย (2564) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาอร งามสมชล (2564) พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสดังกล่าวได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ การได้รับการประเมิน อย่างยุติธรรมและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของอติติ เฟ่งพิโรจ (2565) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพงษ์ จันทร์งาม และอินทรา พหลสิทธิ์วงศ์ (2565) พบว่า ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 เนื่องจากบุคลากรมีความพอใจในความสำเร็จของงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นกรอบเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอัศนีย์ ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย และปริญดา ปันหล้า (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 เนื่องจากงานที่บุคลากรปฏิบัติมี

การกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ สาริกา (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กับงานวิจัยของ Romeo Adams (2007) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการในเขตเวสเทิร์นเคปของแอฟริกาใต้ พบว่า ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการกำกับดูแล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถอุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา วงศ์วาลย์ (2565) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย สภาวะจิตใจที่บุคคลยึดมั่นกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะมีสภาพในการทำงานและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Esmael (2007) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramly, Gani, Sukmawati and Bahri (2021) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความมุ่งมั่นที่จะคงกับองค์กร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ กล้าแสดงออก สามัคคี ไว้วางใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง จากบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alawi, Al-refaei and Ghumiem (2022) พบว่า ความผูกพันทางจิตใจ อย่างแรงกล้าต่อองค์กรหรือปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรส่งผลกระทบบวกเชิงบวกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่และพัฒนานวัตกรรม ทักษะสำหรับบุคลากรที่ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เพื่อการสร้างความสุขในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจในระยะยาวทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร ซึ่งองค์การควรมีแผนในการพัฒนาทักษะบุคลากร โดยแบ่งตามตำแหน่ง หรือระยะเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การมีบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 6 ปี เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรที่มีอายุน้อยยังขาดประสบการณ์ และต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้ความสำคัญในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินควรสอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีความโปร่งใสในกระบวนการประเมิน อธิบายเกณฑ์และกระบวนการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนก่อนทำการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือซักถามเกี่ยวกับผลการประเมินเมื่อประเมินเสร็จ และให้คำแนะนำในการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งการเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องการประเมินผลงานที่เป็นธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กร

3. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้การสนับสนุนด้านความเป็นอยู่และ การดูแลสุขภาพจิตที่เหมาะสมแก่บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ การพักผ่อน หรือความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบว่าการทำงานเป็นไปตามแผนและสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันทั่วทั้งที่ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่องค์กรจัดหาให้ (เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร) อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ให้เกิดการสูญเสียหรือใช้ทรัพยากรโดยไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

2. งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับประชากร ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 20 จังหวัด เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นเพิ่มเติม เช่น ในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

3. สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557. (2557).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131.
กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2565). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี 2565-2570*. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2566). *ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์*. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- จิรพงษ์ จันทรงาม และอินทรา พหลสิทธิ์วงศ์. (2565). *อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ถิรพร บุญเรือง. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*. *วารสารโครงการทวปริญญารัฐประศาสนศาสตรและบริหารธุรกิจ*.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ปภาอร งามสมชล. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วนิดา วงศ์วัลย์. (2565). *ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัศนี ณ น่าน, ศศิชา วงศ์ไชย และปริญดา ปันหล้า. (2566). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
- Adams, Romeo. (2007). *Work Motivation amongst Employees in a Government Department in the Provincial Government Western Cape*. Department of Industrial Psychology University of the Western Cape.
- Alawi, Nahg Abdul Majid, and Salah Hasin Ghumiem. (2022). *The Effects of Organizational Commitment on Non-Financial Performance: Insights from Public Sector Context in Developing Countries*. *Journal of International Business and Management*.
- Al-Esmael, Bader Abdullh. (2007). *A Comparative Investigation of Organizational Commitment in Government, Public, and Private Organizations in Qatar*. Degree of Doctor of Philosophy in the University of Hull.

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

Yamane, Taro. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.