



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงาน  
สหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย  
Factors affecting the financial performance of credit union cooperatives  
in Thailand

สุพรรณษา บุญคุ้ม<sup>1\*</sup>, สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์<sup>2</sup>  
Supansa Bunkhum<sup>1\*</sup>, Suntaree Tungsrivong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>1</sup>Master of Accountancy Program, Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University

<sup>2</sup>Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University

\*Corresponding author's e-mail: [supansabu66@nu.ac.th](mailto:supansabu66@nu.ac.th)<sup>1\*</sup>, [suntareet@nu.ac.th](mailto:suntareet@nu.ac.th)<sup>2</sup>

Received: August 19, 2025

Revised: September 30, 2025

Accepted: October 02, 2025

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้าการเงิน ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมแรงจูงใจและสร้างระบบสนับสนุนที่ดีในองค์กร เช่น การยอมรับในผลงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคง ล้วนมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในเชิงแรงจูงใจและการสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการเงินให้ดียิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การเงิน, ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน, สหกรณ์เครดิตยูเนียน

### Abstract

The objectives of this research were 1. to study the levels of opinions regarding motivational factors, supportive factors, and work performance of financial officers in credit union cooperatives in Thailand, and 2. to examine the relationships between motivational and supportive factors affecting the work performance of financial officers in credit union cooperatives in Thailand. The sample population used in this study consisted of 237 finance managers from each credit union cooperative in Thailand. The unit of analysis was at the individual level. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationships between variables were tested using Pearson correlation coefficients. The research instrument was a questionnaire based on a 5-point Likert rating scale. The research findings revealed that the financial officers of credit union cooperatives in Thailand had a high level of opinion regarding motivational, supportive, and overall work performance. Each aspect of motivational factors was positively and significantly correlated with work performance at the 0.05 level. Similarly, each aspect of supportive factors was positively and significantly correlated with work performance at the 0.05 level. The results indicate that promoting motivation and establishing a strong support system within the organization—such as recognition of work achievements, support from supervisors, and a stable working environment—play crucial roles in enhancing employee performance. Therefore, organizations should place emphasis on comprehensive human resource management by focusing on both motivational development and support systems to further improve the efficiency of financial operations.

**Keywords:** work performance, finance, financial personnel, credit union cooperatives

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นสถาบันการเงินของประชาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยยึดหลักการพึ่งพาตนเองและการบริหารงานร่วมกันของสมาชิก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการออม การให้สินเชื่ออย่างมีคุณธรรม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก ปัจจุบันสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจระดับฐานราก โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินให้กับครัวเรือน และการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียน “งานด้านการเงิน” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนถึงความมั่นคง โปร่งใส และความน่าเชื่อถือขององค์กร ทั้งในด้านการรับฝากเงิน การให้สินเชื่อ การควบคุมบัญชีรายรับรายจ่าย และการรายงานทางการเงินตามระเบียบของกรมส่งเสริม

สหกรณ์ รวมถึงมาตรฐานทางบัญชี การที่สหกรณ์จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรด้านการเงินที่มีความสามารถทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสหกรณ์เครดิตยูเนียนหลายแห่งประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยเฉพาะในมิติของการเงินและบัญชี ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิ ความไม่ชัดเจนของระบบบริหารจัดการภายใน ขาดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขาดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงภาระหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ความน่าเชื่อถือของสหกรณ์ และความเชื่อมั่นของสมาชิก (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560) งานด้านการเงินเป็นงานภายใต้ภาระงานมีหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสหกรณ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การบริหารงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งองค์กรให้ความสำคัญมากเท่าไร สมาชิกขององค์กรก็จะมีคามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน โดยในประเทศไทย มีจำนวนสหกรณ์ทั้งสิ้น 7,563 แห่ง มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 11,113,460 คน โดยแยกเป็นสหกรณ์ที่มีสถานะดำเนินการ จำนวน 6,316 แห่ง ซึ่งเรียกสถานะนี้ว่า Active และสหกรณ์ที่มีสถานะเลิกสหกรณ์ (non - active) จำนวน 1,247 แห่ง สหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 624 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถานะดำเนินการ จำนวน 582 และยังไม่ดำเนินการ จำนวน 42 แห่ง การดำเนินงานของสหกรณ์ในประเทศไทยนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีปัญหาด้านการจัดการ ปัญหาการทุจริต ปัญหาทางด้านบุคลากร ปัญหาทางด้านเทคโนโลยี และปัญหาทางด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560)

เนื่องจากการที่สหกรณ์จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559) หรือหากจะนึกถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของสมาชิกภายในสหกรณ์มีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญ สามารถทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) กล่าวถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (two factor theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivation) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

### การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่ไม่มีแรงจูงใจจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ความหมายดังกล่าวแสดงเป็นแผนภาพดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แรงจูงใจ

แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการที่เกิดจากการของมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ เป้าหมายของชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่คาดหวังหรือมีความต้องการ (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณภมล จันทรสม, 2564)

### ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ได้ทำการศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จงาน (achievement) คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายและให้รับผิดชอบงานใหม่ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงสถานที่หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย 11 ด้าน ได้แก่

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยเลื่อนต่อวิชาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with superior) คือ การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกัน กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารทางกิริยา และวาจาที่มีการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) คือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคล กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.5 สถานะของอาชีพ (status) คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การที่มีรถประจำ ตำแหน่งงาน

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) คือ การที่จำแนกบทบาท อำนาจ หน้าที่ การกำหนดนโยบายที่เด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2.7 สภาพการทำงาน (working conditions) คือ ในทางสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของสิ่งแวดล้อม ชั่วโมง ในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (factors in personal life) คือ สถานการณ์ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ที่ทำให้ต้องมีการเดินทางไกลในการปฏิบัติงาน

2.9 ความมั่นคงในงาน (job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานขององค์กร

2.10 การปกครองบังคับบัญชา (supervision techniques) คือ ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ด้วยความยุติธรรมและความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.11 เงินเดือน (salary) คือ ค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการต่าง ๆ

#### **ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ความหมาย อย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ คุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา และ 5) วิธีการในการผลิต (Peterson & Plowman, 1953)

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ธัญญรัตน์ สาริกา (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการ ความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีผู้บังคับบัญชา ที่คอยให้การสนับสนุนในทุกๆด้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิตในภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

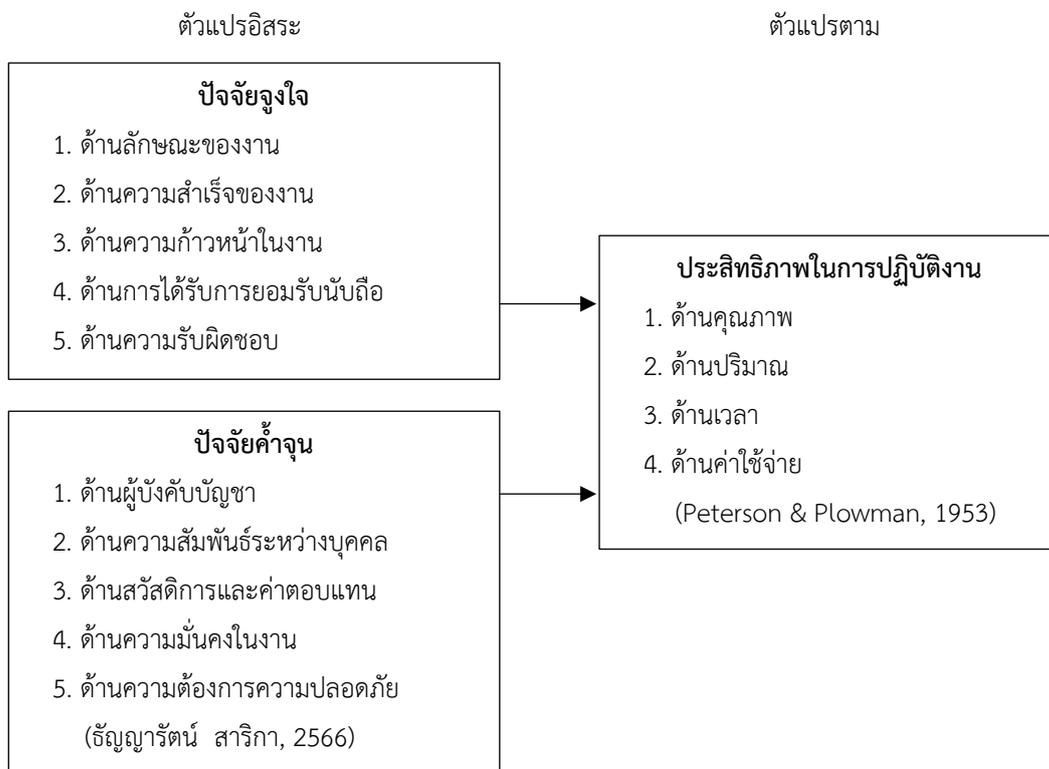
ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย/ปี	วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
ธัญญารัตน์ สาธิตา (2566)	เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	ปัจจัยแรงจูงใจ: ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับ ปัจจัยค้ำจุน: ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย	พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชิมโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2567)	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	ปัจจัยแรงจูงใจ: ความสำเร็จ ในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน: โอกาส ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อม การทำงาน นโยบายการบริหาร	พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ และทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า งานวิจัยทั้งสองงานวิจัยสะท้อนผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งเชิงภายใน เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับ และความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนปัจจัยเชิงภายนอก เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันเป็นประเด็นที่สะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทอื่นเพื่อยืนยันแนวโน้มดังกล่าว

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายการเงินของแต่ละกลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีจำนวนทั้งสิ้น 582 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamene (1973) ซึ่งเหมาะสมสำหรับกรณีที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 237 คน จากประชากรทั้งหมด 582 คน จากนั้นจึงดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งตามภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยได้จัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละภูมิภาค ดังนี้ ภายหลังจากนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ภายในแต่ละชั้นภูมิเพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยจะพิจารณาจากกรอบแนวคิด เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด (closed end) และปลายเปิด (opened end) เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ถือว่ายอมรับได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัยและได้นำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวความคิดของการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ทั่วประเทศโดยส่งทางจดหมายและสอบถามโดยตรง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลและนำมาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบกับการบรรยายได้ตาราง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแสดงระดับความคิดเห็น (ณรงค์เดช โกร์ตนะ, 2563)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยจะใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson coefficients)

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 65.82 เพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 อายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.17 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 68.78 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44

และสำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.22 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44 ส่วนใหญ่สถานที่ที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 รองลงมา คือ สถานที่ที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 และสถานที่ที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 โดยสรุปเน้นภาพรวมสูงสุดในแต่ละด้านได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะประชากร	จำแนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	81	34.18
	หญิง	156	65.82
อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 30 ปี	71	29.96
	31-40 ปี	93	39.24
	41-50 ปี	56	23.63
	51-60 ปี	17	7.17
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	21.52
	ปริญญาตรี	163	68.78
	ปริญญาโท	20	8.44
	สูงกว่าปริญญาโท	3	1.27
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ต่ำกว่า 1 ปี	20	8.44
	1-5	74	31.22
	6-10	71	29.96
	11-15	44	18.57
	16 ปีขึ้นไป	28	11.81
ภูมิภาคที่ทำงาน	ภาคเหนือ	61	25.74
	ภาคกลาง	89	37.55
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61	25.74
	ภาคใต้	26	10.94

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.65	มากที่สุด	3
ด้านความสำเร็จของงาน	4.36	0.66	มากที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	0.92	มาก	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.67	มากที่สุด	4
ด้านความรับผิดชอบ	4.41	0.62	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.30	0.72	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ลำดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.66) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.65) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.37	0.65	มากที่สุด	2
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.47	0.61	มากที่สุด	1
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.15	0.80	มาก	4
ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.70	มากที่สุด	3
ด้านความต้องการความปลอดภัย	4.00	0.91	มาก	5
ภาพรวม	4.25	0.76	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.70) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.80) และด้านความต้องการความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพ	4.37	0.65	มากที่สุด	2
ด้านปริมาณงาน	4.47	0.61	มากที่สุด	1
ด้านเวลา	4.15	0.80	มาก	4
ด้านค่าใช้จ่าย	4.28	0.70	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.34	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.70) และด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของงาน	0.69**	0.00	สูง
ด้านความสำเร็จของงาน	0.71**	0.00	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.69**	0.00	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.72**	0.00	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.69**	0.00	สูง

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยจิตใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจิตใจในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.72$ , Sig. = 0.00) ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.71$ , Sig. = 0.00) ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.69$ , Sig. = 0.00) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.69$ , Sig. = 0.00) และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.69$ , Sig. = 0.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.71**	0.00	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.66**	0.00	สูง
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.68**	0.00	สูง
ด้านความมั่นคงในงาน	0.70**	0.00	สูง
ด้านความต้องการความปลอดภัย	0.59**	0.00	ปานกลาง

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.71$ , Sig. = 0.00) ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.70$ , Sig. = 0.00) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.68$ , Sig. = 0.00) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.66$ , Sig. = 0.00) ด้านความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.59$ , Sig. = 0.00) ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร มูลสาร และทิศดา สินจรรย์ศักดิ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของสหกรณ์การเกษตร พบว่า ความรู้ความเข้าใจในด้านบัญชีและการเงิน รวมถึงความรับผิดชอบต่องาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ สารธิ และคณะ (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย มีลักษณะของความมีน้ำใจที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ในขณะที่มีโอกาสด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานกับการนำมาซึ่งสังคมที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร มูลสาร และทิศดา สินจรรย์ศักดิ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของสหกรณ์การเกษตร พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาพร จันทร์ และคณะ (2564) เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. การศึกษาระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐานและเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นต่อการทำงานที่ท้าทาย ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจิตใจภายในเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรางค์ บุญยะพงส์ไชย (2565) และอาภาวี เรืองรุ่ง (2566) ที่ชี้ว่าทั้งระบบการทำงานที่ชัดเจน การบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง

### องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษานี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการเงินของบุคลากรในสหกรณ์เครดิตยูเนียนในบริบทประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การระบุปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสหกรณ์เครดิตยูเนียน ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินอย่างชัดเจน

2. การให้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ผลการวิจัยช่วยระบุแนวทางการปรับปรุงแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประยุกต์ที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การให้โอกาสก้าวหน้า

1.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยจุดและปัจจัยค้ำจุนในมิติที่ลึกซึ้งกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2.2 ควรศึกษาผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการทำงานในมิติที่กว้างขึ้น เช่น ความโปร่งใสในการดำเนินงาน หรือ ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเหลือผลเชิงคุณภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). *สถิติสหกรณ์ ณ ปัจจุบัน*. สืบค้น 30 ธันวาคม 2567 จาก <https://cpd.go.th/content-page/item/28-2017-01-26-05-07-15.html>.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ บริหารศาสตร์*, 23(2), 209-222.
- ณรงค์เดช โกรตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 78-88.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(5), 118-130.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 5(1), 157-197.
- ยุพาพร จันทร์, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณสุสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 5(2), 16-30.
- ศิริพร มูลสาร และทิศดา สิ้นจรรยาศักดิ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานบัญชีและการเงินของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 9(2), 65-75.
- สุรางค์ บุญยะพงษ์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 64-90.
- สุภาภรณ์ สารธิ, วีระกิตต์ เสาร่ม และนิศาตร์ณ์ โชติเชย. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 15(2), 165-175.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 243-254.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed). R. D. Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2, 49–60.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.