

แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่¹

MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF BANPHAI MUNICIPALITY EMPLOYEES

ปรีวัฒน์ ชีระศรี²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จำนวน 152 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศชาย มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่า ปวส. ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาล ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.5138 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่มากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6075 , ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5833 , ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5789 , ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5658 , ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5373 , ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5263 , ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5219 , ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5197 , ด้านลักษณะงานที่

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5154 , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5088 , ด้านสภาพของวิชาชีพ 4.5022 , ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 , ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4890 และ ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า p-value ของแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ด้านต่างๆมีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

Abstract

This study the objectives are 1. To study the motivation in the performance of Ban Phai Municipality employees. 2. To study the efficiency in the performance of Ban Phai Municipality employees. 3. To study the relationship between motivation and the performance of Ban Phai Municipality employees. Sample groups include: Ban Phai Municipality employees, 152 people, used questionnaires as a tool to collect data. and statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test Multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

- 1.) Work motivation of Ban Phai Municipality employees. It is at the highest level of agreement.
- 2.) The level of efficiency in the work of Ban Phai Municipality employees was found to be overall at the highest level.
- 3.) Relationship between motivation and work performance of Ban Phai Municipality employees. It was found that every aspect of motivation It affects the work efficiency of Ban Phai Municipality employees. Statistically significant at the 0.05 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นถือว่ามีสำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล, 2559:23) ซึ่งหากบุคลากรเป็นทีมคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ จะต้องหาทางให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ พร้อมไปกับจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลไปพร้อมกันด้วย ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลไปพร้อมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2559:16)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะในการที่จะทำให้อาสาสมัครทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานและนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์, 2554:121) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความต้องการไม่เหมือนกันและแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย พื้นฐานการเลี้ยงดู และประสบการณ์ รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันอาจมีแรงจูงใจต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจว่าบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจอย่างไร หรือมีความต้องการสิ่งใดในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557:212) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรโดยถือว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ การจ่ายค่าตอบแทนให้รางวัลและสวัสดิการ โดยเน้นการดึงและพัฒนาศักยภาพของบุคคลมาใช้ให้เหมาะกับงาน เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังผลักดันและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร (วนิดา วาติเจริญ, อธิวิวัฒนาภรณ์จนวนิชย์กุล, และ สมบัติ ทิมทรัพย์, 2556:11) ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องสร้างทั้งแรงจูงใจภายใน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดของพนักงาน และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน

พนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการงานราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ และมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานเทศบาลถือว่าเป็นกำลังที่สำคัญที่จะช่วยและมีบทบาทในการวางแผน การแก้ปัญหาขององค์กร ภายใต้กรอบโครงสร้างหรือขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (เทศบาลเมืองบ้านไผ่, 2563) ดังนั้น พนักงานเทศบาลจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นให้

แสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง เพื่อผลักดันให้บุคลากรตอบสนองโดยการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจการจูงใจนั้น มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตน การจูงใจจึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมแสดงออกและการตอบสนองความต้องการทำงานของบุคคลและเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ ในการทำงาน ที่มุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเท เต็มความสามารถทั้งพลังการและพลังใจซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ยิ่งหากผู้บริหารเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นที่มาจกพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร การจูงใจสมาชิกขององค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ (วิเชียร วิทยอดม. 2547 : 145)

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่คล่องตัวแลประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงานผลประ โยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประ โยชน์เกลือ ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 129) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่ สำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคือ 5 ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อช่วยในการส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

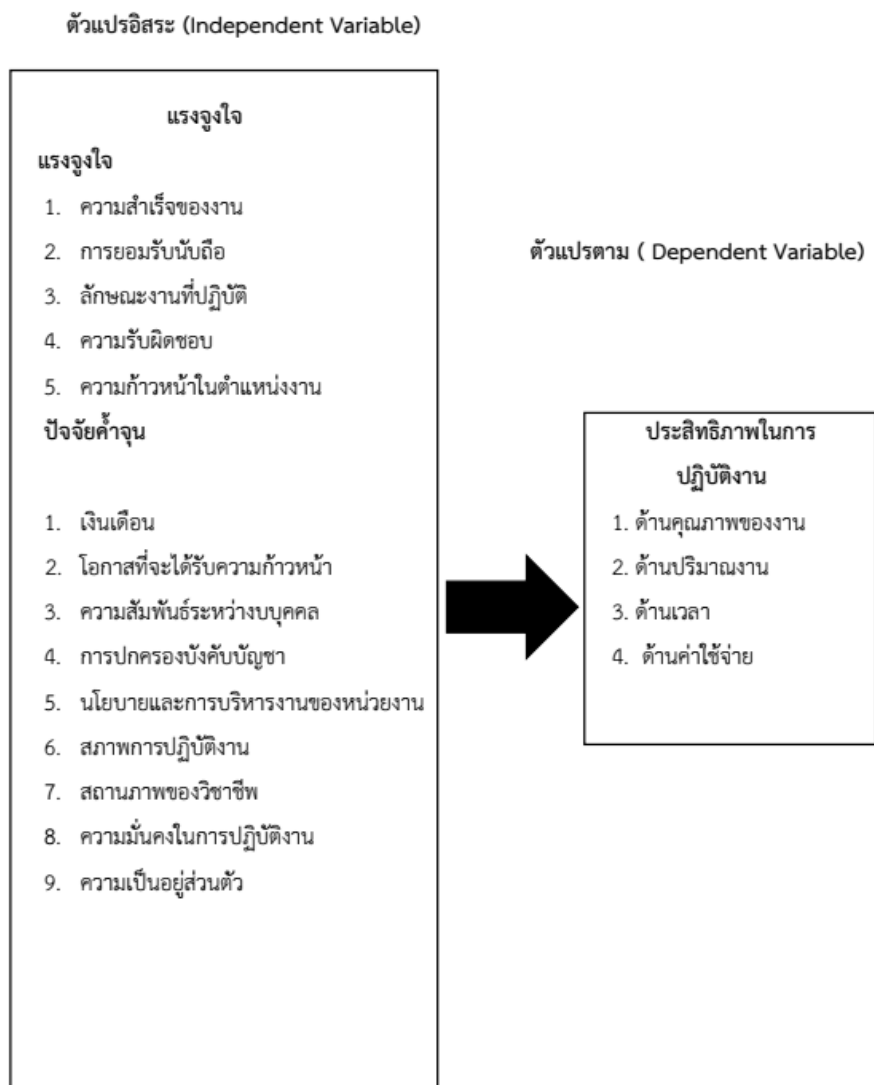
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ
 - 1.3 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ในสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จำนวน 152 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะ

ใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 152 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970:896) โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 245 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่95% เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้ดังนี้ (ถ้าใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือมีค่าระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05จะทำให้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างมีค่าลดลง ซึ่งเราจะใช้ประมาณ 152 คน) ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ มีจำนวน 152 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 14 ข้อ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
6. เงินเดือน
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. การปกครองบังคับบัญชา
10. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
11. สภาพการปฏิบัติงาน
12. สถานภาพของวิชาชีพ
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
14. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
 - 1) ด้านคุณภาพของงาน
 - 2) ด้านปริมาณงาน
 - 3) ด้านเวลา
 - 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95.10 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จำนวน 245 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 152

คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์ สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อ พยากรณ์ถึงแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มี เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

| | |
|---------------|---------|
| 0.100 – 0.200 | ต่ำมาก |
| 0.201 – 0.400 | ต่ำ |
| 0.401 – 0.600 | ปานกลาง |
| 0.601 – 0.800 | สูง |
| 0.801 – 0.999 | สูงมาก |

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ คือ เพศชาย มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่า ปวส. ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาล ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.5138

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่มากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6075 , ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5833 , ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5789 , ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5658 , ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5373 , ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5263 , ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5219 , ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5197 , ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5154 , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5088 , ด้านสภาพของวิชาชีพ 4.5022 , ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 , ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4890 และ ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4890

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.5418 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่มากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6171, ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5263 , ด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.197 และ ด้านปริมาณงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5039

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า p-value ของแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ด้านต่างๆมีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่โดยใช้วิธี Pearson Correlation พบว่าแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ในทุกๆด้าน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ สภาพการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ซึ่งหมายความว่าเทศบาลเมืองบ้านไผ่มีประสิทธิภาพได้นั้นเกิดจากการที่พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมาย โดยแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีค่าเท่ากับ 0.888 ซึ่งมีค่ามากที่สุด แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, การยอมรับนับ, นโยบายและการบริหารหน่วยงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, เงินเดือน, ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จของ , สถานภาพของ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ สภาพการ ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ หรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารหน่วยงาน สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่

ส่วนตัว โดยมีค่า R^2 0.998 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 14 ตัว มีความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 99.80 แต่มีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนดัชนีชี้วัดเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และควรวางตัวแก่บุคลากรทุกคนเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง สามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความสำเร็จของงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และมีส่วนสำคัญในองค์กร เพื่อความสำเร็จของงานและการดำเนินงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบ้านไผ่ (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)

สืบค้น 22 กรกฎาคม 2566 , http://banphaicity.go.th/staffing_plan

กิติ ตยัคคานนท์. (2554). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). หลักการจัดการและองค์กร. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วีพรีนธ์.

ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธ สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
การศึกษิตตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พีไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสิษฐ์ ตั้งปณิขกุล. (2559). ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2559). องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-
8. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์อโต้พาร์ท
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
เอส แอนด์จี กราฟิก.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา
องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ.
- อัจฉรา ภูเตนไสย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยาง
ตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- AL-Haj, A. (2017). Leadership styles and employee motivation in Qatar Organizations. Doctoral
dissertation, Walden University.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence relatedness and growth. New York: The Free Press.
- Barnard, C. (1966). Organization and Management. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization*. New York: Wilmington University.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education*. (3th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Harrington Emerson. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: TheEngineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harpers & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory*. (3th ed). New York:McGrawHill.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walter, k. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge & KeganPaul.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.