

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

Factors influencing the performance effectiveness of personnel in Khao Suan Kwang Subdistrict

Administrative Organization Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province

รัชฎาภรณ์ ส่งศักดิ์ศิริกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิเคราะห์คือ แบบสอบถาม ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามแนวความคิดของ Cronbach 'Alpha Coefficient สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการทางสถิติ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Multiple Regression Analysis)

จากการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถัดมาคือความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการทางร่างกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจากการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมแรงจูงใจสูงที่สุด มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ถัดมาคือความก้าวหน้า และน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์มาก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective is to study Factors influencing the performance effectiveness of personnel in Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province population and sample Used in this research are personnel of the Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization. Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province, 100 people. The instrument used in the analysis was a questionnaire to test the reliability of the instrument according to the concept of Cronbach's Alpha Coefficient. Statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean (Mean), standard deviation (Standard Deviation) Correlation Coefficient and multiple regression analysis using statistical methods. and use a statistical package (Multiple Regression Analysis)

from analysis Motivation factors in the performance of Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization personnel. Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province Overall, it was found that there were opinions at the highest level. When considering each aspect, it was found that the need for commitment or acceptance had the highest level of opinion, followed by the need for success in working life Next is the need for praise. Requirements for safety and stability and the least is Physical needs which has a positive relationship at the highest correlation level with the performance effectiveness of Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization personnel Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province at the statistical significance level of 0.05 from analysis Personnel management of Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province Overall, the opinions were at a high level. When considering each aspect, it was found that In terms of enhancing motivation, the highest has the highest level of opinion Next is training. Next is progress. and the least is personnel management. which has a positive relationship at the high correlation level with the performance effectiveness of Khao Suan Kwang Subdistrict Administrative Organization personnel Khao Suan Kwang District Khon Kaen Province at the statistical significance level of 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์การ ตลอดจนการบริหารองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ ต่างต้องบริหารองค์การภายใต้ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและภายใต้ความผันผวน ตลอดจนมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงมากขึ้นตลอดเวลา

การที่องค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ การรู้จักทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้น เพราะการที่องค์การจะเจริญก้าวหน้า และอยู่รอดได้นั้น บุคลากรในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ มีความเชื่อถือศรัทธาต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเอื้ออำนวยให้ เขาสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ใช้คนให้เหมาะกับงาน และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ตลอดจนการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการรักษามูลค่าของบุคลากรให้อยู่กับองค์การ และอยากที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด และทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนกับทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมก็ได้ ดังนั้น การบริหารองค์การนอกจากเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การยังต้องมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นั่นก็คือ การจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ รู้จักการทำงานเป็นทีม และเกิดความสามัคคีในองค์การ บุคลากรในองค์การต่างก็มีความต้องการพื้นฐานในระดับและรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องให้ความสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์การ เช่น การจัดสรร สิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบสวัสดิการ และการตอบสนองความต้องการอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งกลายเป็นเป้าหมาย (goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายเหล่านี้ จะเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีพลังและมีความหวัง พร้อมทั้งมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน อันจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ต่อไป

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงกลายเป็นปัญหาสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญในการ ให้บริการแก่สาธารณชน สิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นอาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือด้านบริหาร และปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่เกิดความพึง พอใจในการทำงานจนรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากที่จะทำงานกับองค์กรหรือ หน่วยงานนั้นตลอดไป ภาครัฐหรือระบบราชการ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ รัฐบาลได้กำหนดไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของรัฐบาล จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ของระบบราชการว่า จะสามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด

คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร
- 1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น หรือไม่
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสวน กวาง
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสวน กวาง
- 1.2.3 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง

สมมุติฐานงานวิจัย

- 1.4.1 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของพนักงานองค์กรบริหารส่วน ตำบลเขาสวนกวาง
- 1.4.2 การบริหารงานบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วน ตำบลเขาสวนกวาง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

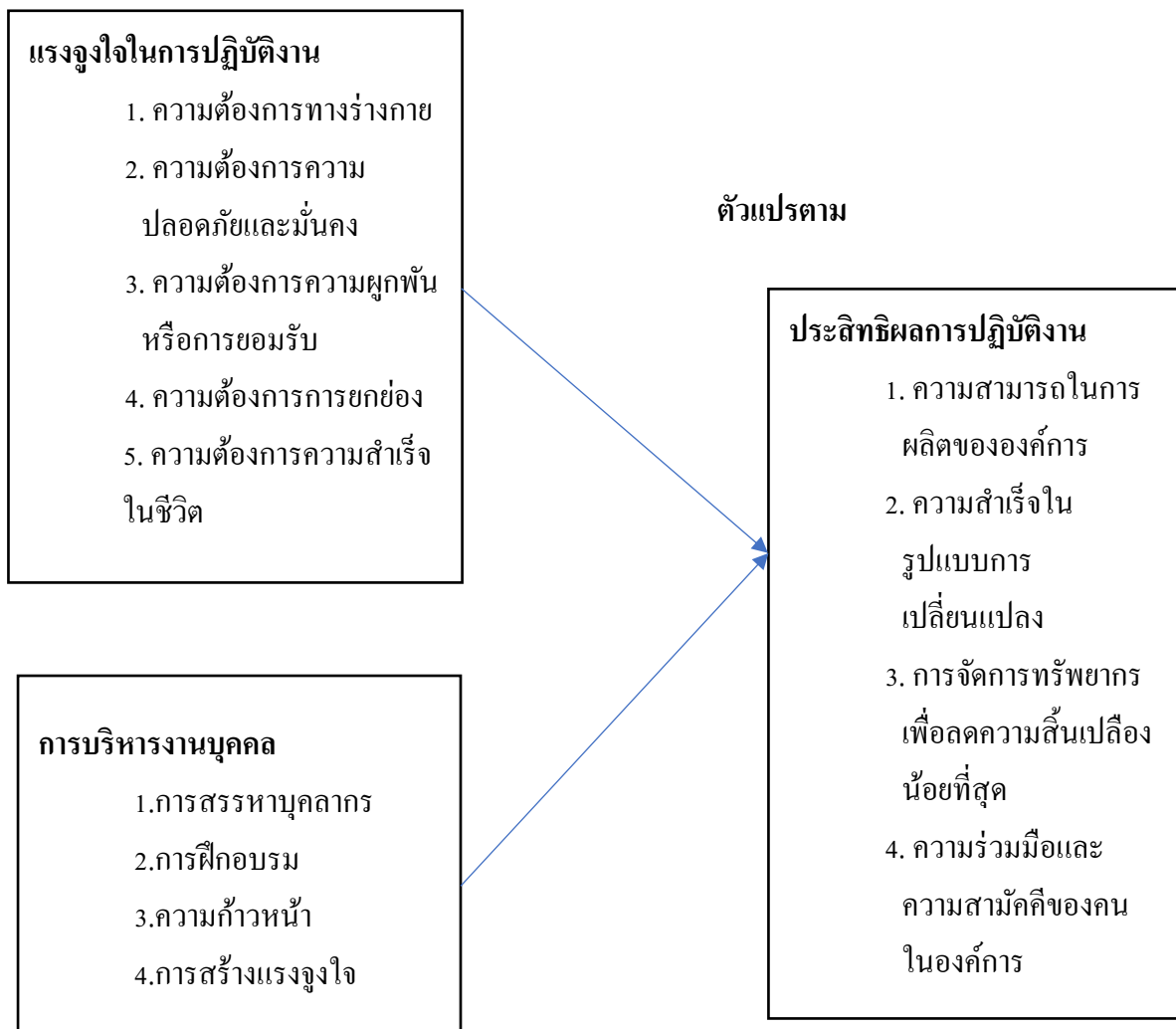
- 2.1 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการจำนวน 15 คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 35 คน พนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน 40 คน และสมาชิกสภาตำบลจำนวน 10 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น รวมจำนวน 100 คน วิธีการเก็บ 100% ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใน 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ มีความสมบูรณ์ แล้ว ไปทำการแจกให้กับบุคลากรตามภารกิจต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยตรงหรือให้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง google docs เพื่อทำการสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ในเดือนสิงหาคม 2566 จำนวน 100 คน ทำการแจกตามที่ได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ โดยใช้วิธีการเก็บ 100% ของจำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวความคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามนี้ศึกษามาจากข้อมูลการวิจัย จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดโดยผู้วิจัย ได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวน กวาง อำเภอลำปาง จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความต้องการทางร่างกาย จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้าน ความต้องการการยกย่อง จำนวน 5 ข้อ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต จำนวน 5 ข้อ

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ ลักษณะคำถามแบบ Rating Scale มี 5 ระดับและ สร้างขึ้นตามหลักของลิเคอร์สเกล (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวน กวาง อำเภอลำปาง จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- 1.ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
- 2.ด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ
- 3.ด้านความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
- 4.ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ

เป็นลักษณะคำถามแบบ Rating Scale มี 5 ระดับและ สร้างขึ้นตามหลักของลิเคอร์สเกล (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ(Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว เพื่อวัดระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความสามารถในการผลิตขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความสำเร็จในรูปแบบการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการจัดการทรัพยากรเพื่อเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความร่วมมือและความสามัคคีของคนในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

เป็นลักษณะคำถามแบบ Rating Scale มี 5 ระดับและ สร้างขึ้นตามหลักของลิเคอร์สเกล (Likert Scale)โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจหรือประสิทธิผลในการทำงาน ได้เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 100 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 35 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี , 21-30 ปี และ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ประกอบไปด้วย พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ .40 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ตำแหน่งข้าราชการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตำแหน่งสมาชิกสภา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลในการทำงาน ประกอบไปด้วยความสามารถในการผลิตโครงการของอบต. เขาสวนกวาง ความสำเร็จในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การจัดทรัพยากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ความร่วมมือและความสามัคคี พบว่าการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.76$ S.D = 0.607) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตโครงการของอบต. เขาสวนกวาง ($\bar{x} = 4.25$ S.D = 0.617) รองลงมาคือ ความร่วมมือและความสามัคคี ($\bar{x} = 3.82$ S.D = 0.811) ความสำเร็จในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($\bar{x} = 3.63$ S.D = 0.795) และน้อยที่สุดคือการจัดทรัพยากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ($\bar{x} = 3.36$ S.D = 0.843)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบไปด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.41$, S.D.= .582) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($\bar{x} = 4.14$ S.D = 0.652) สูงที่สุด รองลงมาคือความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$ S.D = 0.744) และน้อยที่สุดคือความต้องการทางร่างกาย ($\bar{x} = 3.08$ S.D.= 0.808)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม ความก้าวหน้า การเสริมแรงจูงใจ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= .546) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน การเสริมแรงจูงใจสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.823) รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.34$ S.D.= 0.824) ความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.39$, S.D = 0.855) และน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.34$ S.D = 0.824)

ผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation (r)	Sig (2-tailed)	
ความต้องการทางร่างกาย	.598	.000	มากที่สุด
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	.320	.001	มากที่สุด
ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ	.405	.000	มากที่สุด
ความต้องการการยกย่อง	.362	.000	มากที่สุด
ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	.335	.001	มากที่สุด
**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)			

ผลวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์พบว่า ความต้องการทางร่างกาย ($r = .598$) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ($r = .320$) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($r = .405$) ความต้องการการยกย่อง ($r = .362$) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ($r = .335$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation (r)	Sig (2-tailed)	
การสรรหาบุคลากร	.695	.000*	สูง
การฝึกอบรม	.722	.000*	สูง
ความก้าวหน้า	.515	.000*	ปานกลาง
การสร้างแรงจูงใจ	.046	.651	สูง
**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)			

ผลวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์พบว่า การฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = .722$) รองลงมาคือ การสรรหาบุคลากร ($r = .695$) ความก้าวหน้า ($r = .515$) และน้อยที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจ ($r = .046$) ซึ่งการฝึกอบรม และการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูง ส่วนความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง พบว่าการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.76$ S.D = 0. .607) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตโครงการของอบต. เขาสวนกวาง ($\bar{x} = 4.25$ S.D = 0. .617) รองลงมาคือความร่วมมือและความสามัคคี ($\bar{x} = 3.82$ S.D = 0. 811) ความสำเร็จในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์การ($x = 3.63$ S.D = 0 .795) และการจัดทรัพยากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ($x = 3.36$ S.D = 0. 843)

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=3.41$, S.D.= .582) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($\bar{x} = 4.14$ S.D = 0. 652)สูงที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$ S.D = 0. 744) และความต้องการทางร่างกาย ($\bar{x} = 3.08$ S.D.= 0. .808) และน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=3.68$, S.D.= .546) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้าน การเสริมแรงจูงใจสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.823) รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.34$ S.D.= 0.824) ความก้าวหน้า($\bar{x} = 3.39$, S.D = 0.855) และน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.34$ S.D = 0.824)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่เป็น ผลการวิจัยซึ่งสามารถอภิปราย ดังนี้

จากการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถัดมาคือความต้องการการยกย่อง ด้านความ ต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และน้อยที่สุดคือด้านความต้องการทางร่างกาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภา สังขพันธ์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด

จากการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอ เขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมแรงจูงใจสูงที่สุด มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ถัดมาคือ ความก้าวหน้า และน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะ โคดม ได้ศึกษาเรื่อง 2563 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ด้านความต้องการทางร่างกาย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด ฉะนั้นจึงเห็นว่า องค์การควรมีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ สำนักงานมีการจัดระเบียบห้องทำงานอย่างเหมาะสม มีห้องน้ำอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน มีที่จอดรถให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ บ้านพักสำหรับพนักงาน เพื่อให้บุคลากรมีความในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

การเสริมแรงจูงใจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด ฉะนั้นจึงเห็นว่า องค์การควรมีการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เงินโบนัส มีการให้รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความต้องการทางร่างกาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดสำนักงานให้มีความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงาน หรือลานจอดรถที่เพียงพอ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงาน พนักงานมีความสุขกับสถานที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานเติบโตในสายงาน มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง อันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานที่มีแบบแผน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดสำนักงานให้มีความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงาน หรือลานจอดรถที่เพียงพอ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงาน พนักงานมีความสุขกับสถานที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหาร มีการแบ่งงานที่เป็นธรรมชาติ มีการวัดผล ประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในสายงาน และความสามารถ

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร (2559) แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- กรกนก มาตรคำมี (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากโรค จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณาคา สามารถ (2558) รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์ วาย , คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปฎิมากร ทิพลีศ (2564) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร , สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี , คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร , สาขาวิชาการบริหาร จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ธัญลักษณ์ สุขงาม (2560) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด , สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พัชรทัตย์ จารุทวีผลบุญกุล¹ ธัญญฤดี วัทโล² วิลาสิณี สุดประเสริฐ³ (2563) วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครื่องข่ายวิจัยประชาชน ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 , คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
- วรรณภา อารรณ์ (2557) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร , คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา , วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สิริกภาพ ศรีณรงค์ มินาโตะ (2560) ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร , วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุนันท์ บุญแสนันท์ (2565) ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ , วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต , วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดราชบุรี
- อัจฉรา เนียมหอม (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) , สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ความผูกพันในองค์กร ,ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2562 ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press.

Becker, H.S. (1960) Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 66,32 - 42.

<http://dx.doi.org/10.1086/222820>

Becker, P.and Neuhauser.D. (1960).The Efficient Organization. New Youk, NY: Elaevi

Douglas McGregor (1960) The Human Side of Enterprise. New York : McGraw–Hill Book Company,
Inc.english as a second language. In: Reid, J. (Ed.), Learning Styles in the ESL/EFL Classroom.

David C. McClelland. The Achieving Society. (New York : Van Nostrand,1961), 100-112. DavidE.

Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach,"

Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach.**
(12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

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

Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian
Communities. American Sociological Review. 33(4), 499-517

Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. (Psychological)

Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1982). Employee Turnover and Post Decision
Accommodation Processes. Univ Oregon Eugene Graduate School of Management and Business.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization Linkages: The Psychology
of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York Academic Press Inc.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science
Quarterly, 22, pp. 46-56.

Steers, R. M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.