

**แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์¹**
**MOTIVATION INFLUENCE WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL
WANGBAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
LOMKAO DISTRICT PHETCHABUN PROVINCE**

จินตนา วงศ์ละ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาความปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 89 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ใช้สถิติการทดสอบค่า T-test , F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 41.80

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของกรศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this independent study were 1) the work efficiency of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province 2) the demographic differences affects to the work efficiency of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province, and 3) the motivation factors influencing the work efficiency of personnel Wang Ban of Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province. The samples are 89 civil servants, employees employed by the mission, general Employee and temporary workers in the sub-district administrative organization Wang Ban Lom Kao District, Phetchabun Province. The instrument used for the study is questionnaire. The statistical tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis with the statistically significant level specified at .05.

The results indicate that; 1) the work efficiency of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province as a whole is at a highest level. 2) the personnel with differences in position showed differences of the level of the work efficiency of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province. 3) the motivation to work of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District Phetchabun Province as a whole is at a highest level. 4) Motivation factors influencing the work efficiency of personnel of Wang Ban Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province with statistical significance at the .05 level is factor of human relations in organization and success in work. The Motivation factors able to predict the work efficiency of personnel WangBan Subdistrict Administrative Organization Lom Kao District, Phetchabun Province at 41.80 percent.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาทุกองค์การส่วนให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะ“คน”มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้มาก ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่นๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์การ หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การได้นานๆ จะทำให้องค์การ

ประสบความสำเร็จได้ เพราะองค์การต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตาม เรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินงาน นับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้งความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงานใดๆ ก็จะประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก การจัดการการทำงานภายในองค์การทุกแห่ง จึงให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากว่าความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ที่จะทำให้อุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ การที่องค์การจะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การให้พร้อมทำงาน รวมถึงทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ จะต้องทำให้อุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สร้างให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ถ้ายังมีสิ่งจูงใจมากเพียงใดคนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสิ่งจูงใจนั้นเป็นไปในทางที่ดี ก็จะเพิ่มผลผลิตจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำให้เกิดขึ้นในองค์การให้ได้ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่ง คือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แค่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังคงต้องเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งนอกเหนือจากหน้าที่อื่นๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลไปยังท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการหรือดำเนินการใดๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ซึ่งการจะได้รับผลผลิตที่สูงขึ้นในเชิงปริมาณและคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิผล

ในองค์การทั้งสี่ องค์การที่มีประสิทธิผล (Effective Organization) เป็นองค์การที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่าองค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคล หรือความต้องการของสมาชิกในองค์การกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่จะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ดังนั้น ประเด็นของความสำเร็จจึงมุ่งเน้นไปที่ การพิจารณาการสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าเป็นไปตามที่ได้ตั้งเอาไว้หรือไม่ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายจ่ายด้านบุคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบริหารและดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะทำได้ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึง ประหยัดงบประมาณรายจ่าย สามารถนำงบประมาณรายจ่ายที่เหลือไปพัฒนาท้องถิ่นในด้านอื่นที่ยังไม่ครบเนื่องจากขาดงบประมาณการดำเนินงาน การศึกษาถึง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบถึง แรงจูงใจที่ควรส่งเสริม สนับสนุนหรือปัจจัยที่ควรที่จะพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน องค์การ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา นำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร
2. ความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน

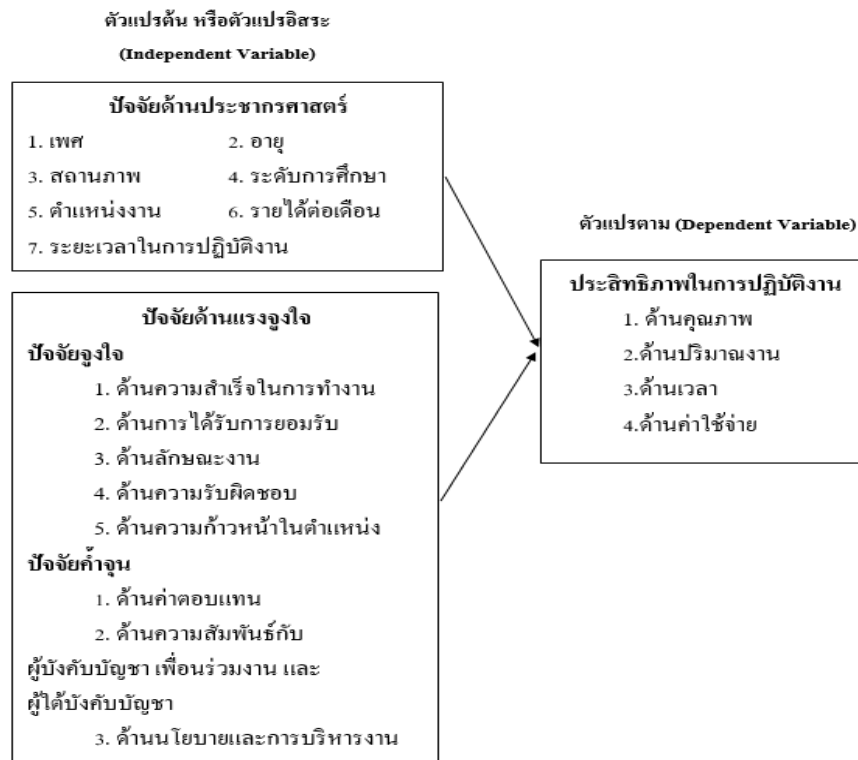
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้นจำนวน 115 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 89 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1.1) เพศ | 1.2) อายุ |
| 1.3) สถานภาพ | 1.4) ระดับการศึกษา |
| 1.5) ตำแหน่งงาน | 1.6) รายได้ต่อเดือน |
| 1.7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | |

2) ปัจจัยแรงงูใจภายใน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน

ปัจจัยด้านแรงงูใจ

ปัจจัยงูใจ

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 2.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 2.2) ด้านการได้รับการยอมรับ |
| 2.3) ด้านลักษณะงาน | 2.4) ด้านความรับผิดชอบ |
| 2.5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | |

ปัจจัยค้ำจุน

- | | |
|---|--|
| 2.6) ด้านค่าตอบแทน | |
| 2.7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา | |
| 2.8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน | |
| 2.9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | |

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพ
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 บัญชีแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน จำนวน 42 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 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.932	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	.866	3
3. ด้านลักษณะงาน	.789	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	.890	3
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.772	3
6. ค่าตอบแทน	.795	4
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	.856	5
8. นโยบายและการบริหารงาน	.754	4
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.768	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.875	5
2. ด้านปริมาณงาน	.716	4
3. ด้านเวลา	.852	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.933	3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 89 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 9 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การแจกแจงแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.80) มีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.40) สถานภาพการสมรส (ร้อยละ 52.80) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.30) ตำแหน่งงานข้าราชการ (ร้อยละ 39.30) รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 55.10) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 48.30)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ต่อมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ต่อมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ

ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 41.80

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ตลอดจนมีโอกาสนในการเสนอแนะทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน

2) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือสร้างการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับฟังซึ่งกันและกันในองค์กร

3) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการให้สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอแก่บุคลากรเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรพึงตระหนักได้ถึงความเหมาะสม เสมอภาพ เท่าเทียมกัน

2) ผู้บริหารควรมีการกำหนดโครงสร้างระบบสายงานที่แสดงความชัดเจนให้บุคลากรได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

3) ผู้บริหารควรมีนโยบายและการวางแผนพัฒนาบุคลากร กรณีที่มีบุคลากรเข้าใหม่ ควรมีการนิเทศและจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ต่อไป

3) ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

บรรณานุกรม

Hanna and Wozniak (2001) และ Shiffman and Kanuk (2003). Consumer behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hall.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *The Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Hersey & Blanchard. (1996). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey :

Prentice-hall.Herzberg Frederick.(1959) *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.

Alderfer , C. P. (1972) *Existence Relatedness and Growth*. New York : Free Press .

McClelland, D. C, (1961). *Power: The inner experience*, New York : Irvington

McGregor,D. (1969), *The human side of enterprise*. New York : McGraw-Hill

Vroom, V. (1964), *Work and Motivation*. New York : Wiley

Vaiman, V., Lemmergaard,J., & Azevedo, .(2011). *Contingent workers: Needs, personality*

characteristics, and work motivation. *Team Performance Management*, 17(6), 311-324.

Fang Yang (2011). *Work, motivation and personal characteristics : an in depth study of six organizations*

in Ningbo. New Jersey : Prentice-Hall.

Peterson, E.,& Plowman, G.E. (1953). *Business organization and management*. (3rd ed.). Burr Ridge, IL :

Irwin.

Millet, J.D. (1954). *Management in the Public Service*. New York; McGraw-Hill.

Simon, H. A. (1960), *Administration behavior*. New York: The Mcmillian.

Emerson, H. (1913). *The twelve principles of efficiency*.

กิติมา ปรีดีติติก. (2512). *ทฤษฎีบริหารองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์

กขมาส ชิมเมือง. (2558) *ผลกระทบของคุณลักษณะของงาน การบริหารอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการ*

ปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ฌกมล จันท์สม.(2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.
วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23(2). 209-222
- จิรัชยา คำพิมพ์. (2556), แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557) , แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.(สื่ออิเล็กทรอนิกส์). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ศรีอยุธยา เพ็ญญา และไชยา ยี่มิวิไล. (2562).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
จังหวัดนครนายก.วารสารสหวิทยาการวิจัย:ฉบับบัณฑิตศึกษา. 8(2), 153-161.
- พงศ์เทพ ประสพเหมาะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี). วารไตรศาสตร์. 7(1), 1-13
- พรทิพย์ เกิดจำ. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การประชาสัมพันธ์กับภาพจน์. กรุงเทพฯ : กณะวารและ
สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.
- พิสิฏฐ์ ตั้งปณิษยกุล. (2559) ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจ
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ
วิทยาลัยสันตพล. 6(2),162-171.
- ภัทรลักษณ์ พรบิดา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขา สำเหร่. (วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 121-122). ทฤษฎีการจูงใจ = Theory of
persuasion
: AP 205.พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร(สื่ออิเล็กทรอนิกส์).
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- รณฤทธิ์ ลิขิตนังสุต. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ .(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 21(2), 340-354.
- สุนทร สังวศ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563- 2565. กรุงเทพมหานคร.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ,สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อุบล วุฒิพร โสภณ (2558). ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ(สื่ออิเล็กทรอนิกส์). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)