

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม¹

MOTIVATION THAT AFFECTS PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
DEPARTMENT OF SCIENCE SERVICE BANGKOK MINISTRY OF HIGHER
EDUCATION, SCIENCE, RESEARCH AND INNOVATION

จิรวรรณ โปร่งสันเทียะ²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานครกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 499 ราย ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพของงาน มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิจัยและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานครกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด้านเวลา มีความสัมพันธ์มากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The study of motivation that affects on the personnel performance efficiency at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation province aims to 1) Study work efficiency of personnel at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation 2) Study level of motivation in work of personnel at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation and 3) study level of motivation that affects work efficiency of personnel at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation and this research was the quantitative research. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The samples group of 499 personnel worker at Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. Insiders analyzed data with a computer program. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, test hypotheses and report results with inferential statistics. To analyze the relationship between motivation and efficiency of the Government Officials at the local the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. To analyze the relationship between engagement and performance efficiency on the personnel performance efficiency at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation were analyzed by using a multiple correlation coefficient. The result of this study were. 1) The performance efficiency of personnel performance efficiency at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation was found at a very high level. when considering each aspect, it was found that the quality of work aspect had the highest level of efficiency. 2) The level of motivation on personnel performance at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation province was found at a high level. When considering each side, the working condition was the highest level and 3) the relationship between motivation and work efficiency

of personnel at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation was a statistically significant positive correlation at the .01 level and high correlation. When considering each side, the motivation and the hygiene factors of nature of work Policy and Administration The relationship between the commander and the commander under the commander colleague had the most relationship with time of work efficiency of personnel at the Department of Science Service Bangkok Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation.

Keywords : Motivation/ Performance Efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์สถานการณ์ต่างๆบนโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนอย่างรวดเร็ว ทั้งจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน สิ่งแวดล้อม การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ล้วนทำให้เกิดผลกระทบต่อภาครัฐและเอกชน ต้องพบกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การแข่งขันที่มีความซับซ้อน องค์กรจึงจำเป็นต้องแสวงหาหนทางที่จะปรับตัว พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็น “หัวใจ” หลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่ดีที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคนในด้านความรู้ความสามารถ ด้วยการเพิ่มพูนทักษะให้มีชำนาญอยู่เสมอ และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นล้วนมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานในองค์กร กล่าวคือบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้มีความพยายาม ตั้งใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความอดทน ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายงานจะเกิดงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรนั้นไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ไม่มีความสนใจในงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่กระตือรือร้น ไม่รักในงานที่ปฏิบัติ ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง กล่าวได้ว่าบุคลากรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อองค์กรมีเครื่องจูงใจให้บุคลากรในการทำงานนั้นๆ และบุคลากรจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ตนพึงพอใจเป็นสิ่งตอบแทน

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นของทุกองค์กร ทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ขจัดอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกคนแล้วก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จและอนาคตขององค์กร

กรมวิทยาศาสตร์บริการมีกรอบอัตรากำลังบุคลากรรวมทั้งสิ้น 499 คน มีหน้าที่ความรับผิดชอบล้วนแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและต้องเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย นอกจากค่าตอบแทนเงินเดือน ยังมีอีกหลายปัจจัยที่จะส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร เช่น สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

John D. Millet (1954, P.115 อ้างถึงใน ชันยพันธ์ ทองบุญตา, 2563:3) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการบริการ นำไปสู่ผลสำเร็จ

Certo (2000, P.9 อ้างถึง ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563:256) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าไม่สูญเปล่า บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด กล่าวคือเป็นการทำงานโดยมีเป้าหมายบรรลุประสิทธิผล หรือให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556:10) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีความแม่นยำ ถูกต้อง รวดเร็ว เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้ใช้และผู้ผลิตและสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานมีปริมาณเหมาะสมตามแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน จะต้องเหมาะสมกับงานถูกต้องตามหลักการ ทันเวลา และมีการพัฒนาขั้นตอน วิธีการ และสามารถทำงานได้เร็วยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ดำเนินงานปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน คือต้นทุนต่ำ ได้ผลตอบแทนสูง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าให้มากที่สุด

ความหมายของแรงจูงใจ

Walter (1978 อ้างถึงใน ชุตติมา มุสิเกษม, 2561:3) แรงจูงใจ หมายถึง ภายในตัวของบุคคลจะมีบางสิ่งหรืออะไรบางอย่าง ที่มีผลทำให้มีพฤติกรรมในลักษณะที่ต้องการไปสู่เป้าหมาย คือ แรงจูงใจในการกระทำ

Mowen (1995 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขมนังสุ, 2560) กล่าวว่า การจูงใจ คือ สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะผลักดันกระตุ้นให้คนแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆตามที่หวังมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใด

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg F. et al. (1959 อ้างถึงใน ชาคริต สิ้นเย็น, 2558:7-10) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Fredrick Harzberg (Herzberg's Two – Factor Theory) ได้สรุปถึงการจูงใจจากการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 ประการ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การประสบความสำเร็จของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน เป็นความความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย
2. การได้รับการนับถือยกย่อง (Recognition) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับและการผลงานได้รับการชมเชยกยกย่องเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การทำงานที่สามารถยืดหยุ่นหรือกำหนดเวลาได้ เป็นงานที่ส่งผลต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการจัดลำดับการทำงานได้ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อมีอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การมองเห็นความเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาประกอบด้วย 9 ประการ

1. นโยบาย และการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การเรียบเรียงจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานเพื่อที่จะสะท้อนให้ทราบถึงนโยบายของหน่วยงาน

2. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่นค่าตอบแทน เงินเดือน รวมไปถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3. โอกาสความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ หรือการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือ และปรึกษาหารือ

5. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลที่มีวิชาชีพเดียวกันหรือที่มีวิชาชีพต่างกันทำให้บุคคลรู้สึกต้องงานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

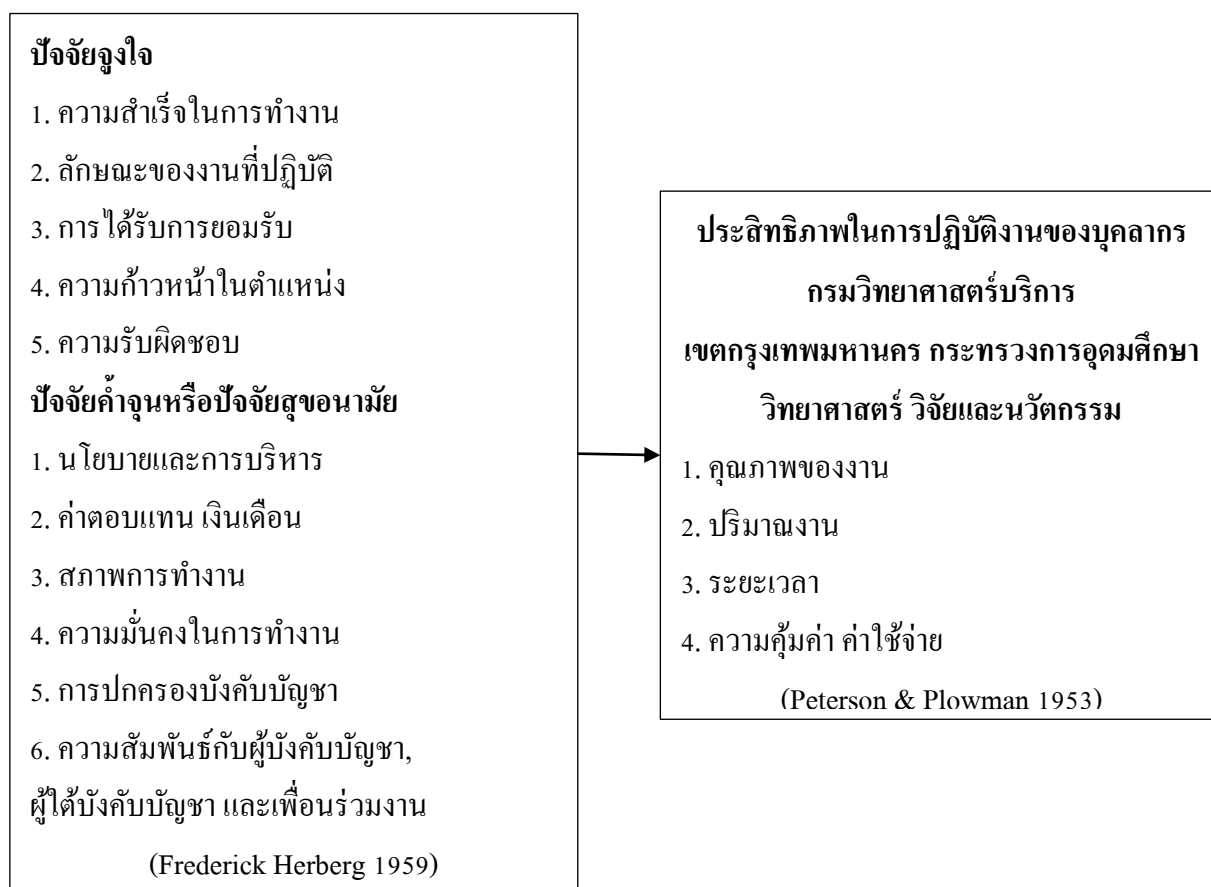
6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเหมาะสมในการทำงาน รวมไปถึงความสมดุลของจำนวนบุคลากรกับปริมาณงาน

7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง ในช่วงเวลาทำงานมีสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความรู้สึกถึงสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติกรมอบหมายอำนาจความยุติธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบไปด้วย ข้าราชการ จำนวน 254 คน พนักงานราชการ จำนวน 147 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมา จำนวน 58 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 499 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คัดสรรด้วยวิธีสุ่มการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 222 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยเชิงใจ แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน

1.2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.3) การได้รับการยอมรับ

1.4) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

1.5) ความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

2.1) นโยบายและการบริหาร

2.2) ค่าตอบแทน เงินเดือน

2.3) สภาพการทำงาน

2.4) ความมั่นคงในการทำงาน

2.5) การปกครองบังคับบัญชา

2.6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

,ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) คุณภาพของงาน

1.2) ปริมาณงาน

1.3) ระยะเวลา

1.4) ความคุ้มค่า ค่าใช้จ่าย

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน จำนวน 55 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด คำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไป ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.905	5
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.922	5
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	.914	5
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.912	5
5. ด้านความรับผิดชอบ	.914	5
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	.922	5
2. ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน	.919	5
3. ด้านสภาพการทำงาน	.923	5
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.913	5
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.918	5
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	.913	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.920	5
2. ด้านปริมาณงาน	.911	5
3. ด้านระยะเวลา	.921	5
4. ด้านความคุ้มค่า ค่าใช้จ่าย	.910	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 222 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดกรมวิทยาศาสตร์บริการ

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

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

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 11 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน 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 เป็นการนำค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมการแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 69.4 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 43.2 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 41.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 50.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 37.4

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามรวมอยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับ คือ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ความคุ้มค่า ค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก พบว่า อันดับแรก คุณภาพของงาน ระยะเวลา ความคุ้มค่า ค่าใช้จ่าย และปริมาณงาน ทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า อันดับแรก ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ทั้ง 4 ด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้ง 7 ด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

6. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ เขตกรุงเทพมหานคร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย องค์กรควรยกระดับความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งให้มากยิ่งขึ้น จัดทำแผนแม่บทการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร รวมไปถึงแผนการสร้างความแรงจูงใจให้กับบุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษารูปแบบการสร้างความแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรและศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาสร้างความแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน

บรรณานุกรม

- กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เจษฎีส นามอาษา (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอัญประเทศ อำเภออัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ร้อยโทหญิง เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- ทัตเทพ ไตยราช (2563) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด
สำนักบริหารกลางสำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- Bexheti, L. (2016) The impact of Herzberg's two factor theory and efficiency at work. *European Journal
of Multidisciplinary Studies.*
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons
- Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). Analysis of The Work Motivation Factors On An Employee
Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences.*
- Mrs.Nguyen Thi Hoa (2563) Influence of Work Motivation that Affects Work Efficiency: A Case Study of
Weavers of AEC 2015 (Thailand) Co., Ltd. Thesis Master of Business Administration, Major Field:
Business Administration, Faculty of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University
- Mager, R. & K. Beach. (1967). *Developing Vocational Instruction.* California :Pitman Learning.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality.* New York : Harper and Rows Publisher.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise.* New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.
- Peterson & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management.* Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yeti Kuswati (2020) The Effect of Motivation on Employee Performance. The research of Faculty Public
and Administration, Majalengka University Indonesia