

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา¹

Factors Affecting The Effectiveness Of Personnel Performance Of NongWa Subdistrict Administrative
Organization, BuaLai District, Nakhonratchasima Province

ชัยวัฒน์ พันธุ์ทอง²

บทคัดย่อ

ที่มาและความสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรของตัววิจัยเองมีบุคลากรจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงานในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน, ระดับปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

วิธีการ:เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 115 คน ประกอบด้วย ข้าราชการประจำ พนักงานประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างประจำแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สรุปผลการศึกษา: ค่าตอบแทน, ด้านความรับผิดชอบ, ตำแหน่งและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, การได้รับการยอมรับ และการก้าวหน้าในหน้าที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Background: Human resources or personnel are considered the key factors that drive the organization to succeed or achieve operational objectives. From the observation of the researcher's personnel performance, it was found that the work was forced to do. Therefore, the purposes of the study were to study the level of factors affecting work efficiency, the level of demographic factors and motivating Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Performance of NongWa Subdistrict Administrative Organization, BuaLai District, NakhonRatchasima Province

Methods: The quantitative research model collected data using a questionnaire survey method of 115 people consisting of a government official, permanent staff and employees hired by the mission. The questionnaire is divided into three parts: general information, factors affecting work efficiency, corrections, and feedback. The data were analyzed using mean, standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

Conclusion: compensation, responsibility, position and job security are factors that affect the effectiveness of personnel operations. Conversely, relationships with supervisors, acceptance and job advancement do not affect performance.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารราชการแผ่นดินในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานปกครองอื่น นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเจริญรุดหน้าทันกับยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นการกระจายอำนาจสู่ส่วนท้องถิ่นอย่าง องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานระดับต่ำสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีจำนวนมากกว่าหน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานครและมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ , องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน หรือในทางตรงข้ามอาจจะนำไปสู่ความเสื่อมโทรมได้เช่นกัน (สมใจ

ลักษณะ,2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดย
สูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการ
ทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้าง
ผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย
ที่สุด การที่บุคลากรในองค์กรถึงแม้ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
แต่หากขาดความตั้งใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรนั้นก็อาจจะไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้
บรรลุจุดประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นที่หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บริหาร
ของทุกองค์การจะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากร ในฝ่าย
กอง หรือในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา การปฏิบัติงานนั้น
แน่นอนว่าต้องมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย นับแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับล่างสุด จนกระทั่ง
ถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และสภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัด ก็คือ ความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะ
ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบางคนจะเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในขณะที่บุคลากรบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำ หรือบางคนมาลงเวลาปฏิบัติงาน แต่ไม่อยู่
ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เพื่อนำไปปรับปรุง
หรือเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเกิดการพัฒนาตนเองและ
บุคลากรภายใน

คำถามวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย
จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า
อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา” และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการองค์กรปกครองท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

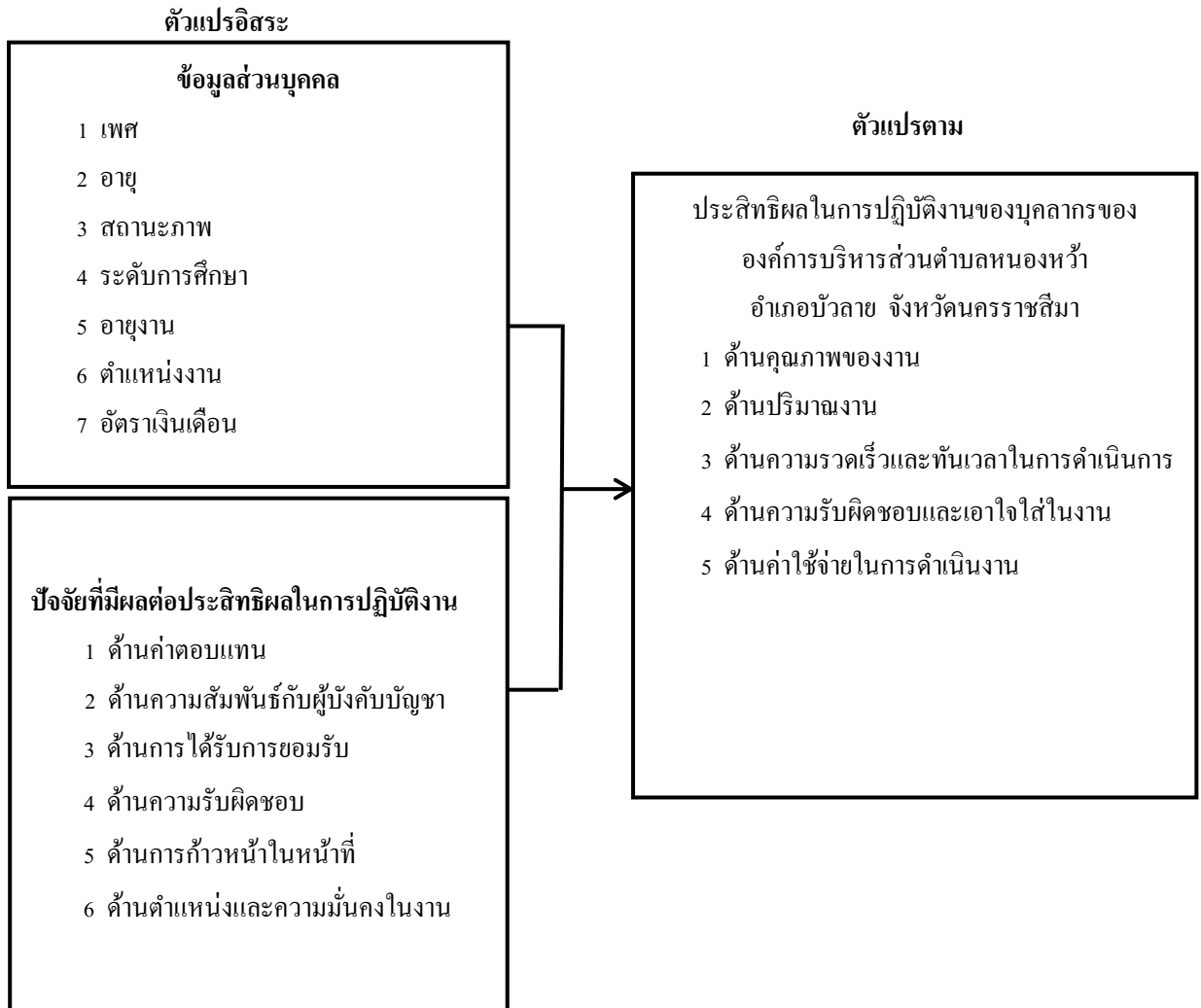
Kotler, P. (1997). กล่าวว่า โครงสร้างทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย คุณลักษณะ หลายประการ ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานภาพ รายได้ ภาษา และศาสนา ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของคนในชุมชนนั้น ๆ ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการมีส่วนร่วมคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

ดริคเกอร์ (Drucker, 1967 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี

(McClelland, 1961) เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นความต้องการของจิต ในการแสดงออกถึงความต้องการที่มีต่อสิ่งเร้าแล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดมุ่งหมาย

อัญชลี ฆารสว่าง (2556) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ตามที่ตนเองต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจจึง เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงคณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงคณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จำนวน 115 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และ อัตรางานเดือน

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานด้าน ปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการดำเนินการ ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานและ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสู่ การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นได้นำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถามเป็นคำถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบ

เลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดการแปลผลโดยใช้สูตรการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 29 ข้อ
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบไปทดลองใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่น หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่นจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.986 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับดีมาก และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน
2. เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อทดสอบสมมติฐานของ ตัวแปรอิสระแต่ละด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าไม่เกิน 0.75 และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีผลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน สามารถจำแนกลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีตำแหน่งแบ่งเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
ด้านคุณภาพของงาน	4.12	0.57	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.16	0.54	มาก
ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในกาดำเนินงาน	4.60	0.56	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบและความเอาใจใส่	4.20	0.62	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.20	0.60	มาก
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.54)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทน	4.16	0.64	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.16	0.78	มาก

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.07	0.61	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.59	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.98	0.70	มาก
ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน	4.19	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในตอนนี้ เพื่อพิจารณาว่าเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Enter) แล้วจะได้ตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงาน รายละเอียดแสดงดัง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกตามลำดับการเข้าสมการ	b	Std. Error	β	t	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน (X_1)	0.131	0.061	0.155	2.162	0.033
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_2)	0.029	0.055	0.040	0.520	0.604
3. ด้านการได้รับการยอมรับ(X_3)	0.030	0.073	0.034	0.415	0.679
4. ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	0.269	0.081	0.293	3.333	0.001
5. ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่(X_5)	0.036	0.064	0.047	0.563	0.574
6. ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน (X_6)	0.380	0.081	0.419	4.692	0.000
ค่าคงที่ (Constant)	0.599	0.201		2.779	0.006

Multiple R = .877, R Square = .770, Adjusted R Square = 0.757

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลพหุคูณเท่ากับ 0.877 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ร้อยละ 77.00 (R Square = .770) โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน(X_1) ด้านความรับผิดชอบ(X_4) ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน(X_6)

ส่วนตัวแปร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_2) ด้านการได้รับการยอมรับ(X_3) และด้านการก้าวหน้าในหน้าที่(X_5) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน สามารถจำแนกลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีตำแหน่งแบ่งเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่ม เท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.57)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้

ระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.64) ระดับระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.78) ระดับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.61) ระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.59) ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน

หน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, S.D. = 0.70) และระดับปัจจัยด้านตำแหน่งและความมั่นคงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับปัจจัยด้านตำแหน่งและความมั่นคงของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$, S.D. = 0.59)

4. ผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.677 - 0.818 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .818 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.677 และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลพหุคูณเท่ากับ 0.877 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ร้อยละ 77.00 (R Square = .770) โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน(X_1) ด้านความรับผิดชอบ(X_2) ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน(X_6) ส่วนตัวแปร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_5) ด้านการได้รับการยอมรับ(X_3) และด้านการก้าวหน้าในหน้าที่(X_4) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา” อภิปรายดังนี้

1. จากผลการวิจัยระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการดำเนินการ ด้านความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจการปฏิบัติงานซึ่งทุกอย่างมีระเบียบแบบแผน มีเป้าหมาย มีการรายงานและติดตามผล ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต

พาร์ท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ส่วนตัวแปร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการก้าวหน้าในหน้าที่ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร แสดงว่าบุคลากรในองค์กรพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อให้เกิดคุณภาพงานที่ดี ตรงตามระเบียบทางราชการซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวารุณี เกิดก่อวงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมี ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร แสดงว่า บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิผลของงานเป็นที่น่าพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนมากพึงบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบทำให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างมาก ทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจนคุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว นั้นมีกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด

2.3 ปัจจัยด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรแสดงว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่มั่นคงจะทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน การทำงานจะเป็นการทำงานที่ราบรื่นเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ดีที่สุด ดังนั้นการที่บุคลากรในองค์กรมีค่าตอบแทนที่สูงจะทำให้ผลการปฏิบัติการเกิดประสิทธิผลที่ดี จึงควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
2. การวิจัยในครั้งนี้อาจจะมีการหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อที่จะนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรให้ตรงจุดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกกลุ่มแต่ละประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อที่จะพัฒนาความพร้อมของประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพในข้อที่เด่นให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรในด้านอื่นๆอีก เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร เป็นต้น
3. จากการวิจัยในครั้งนี้อาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้อธิบาย ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยพบว่า ในงานวิจัยที่ผ่านมาตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรได้เช่นกัน จึงควรนำตัวแปรเหล่านี้ไปศึกษาต่อในบริบทอื่นๆ

บรรณานุกรม

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 *ประกาศราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 126 ตอนที่ 74 ก ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2552.

- พฤทธิทธิ อูทุม.(2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อปฏิภาคในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วารุณี เกิดก่อวงษ์.(2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา , คณะวิทยาการจัดการ.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัญชลี ฆารสว่าง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล นาคุณอำเภอนาคุณ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control (9th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harpers and Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.