

ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพริบึง¹

The relationship between operational effectiveness and compensations in local
administration, Phrai Bueng district.

พลสินธ์ โนนสูง²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนว่า มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพริบึง หรือไม่ อย่างไร โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 184 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยด้วยมาตรวัดลิเคิร์ต 1- 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.8522 สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอไพริบึง ทั้งด้านประสิทธิผลส่วนบุคคล และประสิทธิผลองค์กร 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพริบึง ในระดับสูง ($r = 0.612$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 3) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอไพริบึง ในระดับ “สูงมาก” ($r = 0.805$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 และ 4) ตัวแปรค่าตอบแทน สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอไพริบึง ได้ร้อยละ 53.9 ($R^2 \text{ adj.} = 0.539$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับค่าตอบแทนที่มากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น 0.635 หน่วย ($\beta = 0.635$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของค่าตอบแทนพบว่า มีเพียงตัวแปรค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเท่านั้น ที่สามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพริบึง ได้ร้อยละ 64.0 ($R^2 \text{ adj.} = 0.640$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น 0.711 หน่วย ($\beta = 0.711$)

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน, ประสิทธิผล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purpose of this research to study local administration operation effectiveness level, and the relationship between operational effectiveness and compensations. And to study how the compensations were influential to operations effectiveness of local administration In Phrai Bueng district, Sisaket province. This research determinants population sample group are 184 peoples, and use questionnaire as research tool. With Likert rating scale (1-5). Data were analyzed by using statistical package program. The results of the study are following. 1) The effectiveness level that calculated from collected questionnaires results was "Agree", (mean of 3.8522) this reflecting the opinions on the operations effectiveness in local administration organizations in Phrai Bueng District. Both in terms of personal effectiveness

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพริบึง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

and organizational effectiveness. 2) The financial compensations were significantly related to the operations effectiveness in the local administration organizations in Phrai Bueng District for high level ($r = 0.612$) at a statistical mean of 0.05. 3) Non-financial compensations were significantly related to operations effectiveness of local administration organizations in Phrai Bueng District for very high level ($r = 0.805$) at a statistical mean of 0.05. 4) The compensations variable were significantly able to explain or predict operations effectiveness of local administration organizations in Phrai Bueng district, was 53.9 percent ($R^2 \text{ adj.} = 0.539$), at the statistical mean was 0.05 That means if the opinion about compensations variable was increase one unit, they will be effect to operation effectiveness level more 0.635 units ($\beta = 0.635$). However, when considered the compensation sub variables, it was found only non-financial compensations were significantly able to predict operations effectiveness of local administration organization in Phrai Bueng district with 64.0 percent ($R^2 \text{ adj.} = 0.640$) at the statistical mean of 0.05. That means if the opinion about non-financial compensation variable was increase one unit, they will be effect to operations effectiveness level more 0.711 units ($\beta = 0.711$).

Keyword : compensations, effectiveness, local administration

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การยกระดับคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในระดับพื้นที่ หรือระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ ถือเป็นหน่วยการบริหารงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทต่อการดูแลปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน นับตั้งแต่อยู่ในกรรมมารดาไปจนกระทั่งเสียชีวิต แม้แต่สถานการณ์ปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด - 19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไม่น้อยกว่าหน่วยงานสาธารณสุข นับวันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีบทบาทสำคัญในการบริหารและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลต่อการพัฒนาประเทศสร้างความมั่นคงตั้งแต่ระดับฐานราก ตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่มีการถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการขยะ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ฯลฯ

ทำให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางครั้ง บางภารกิจหรือโครงการเกิดความล่าช้า เกิดปัญหาไม่สามารถดำเนินการได้ หรือการดำเนินการไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น โครงสร้างขององค์กร ขาดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงหรือเฉพาะทาง งบประมาณ ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านแรงจูงใจ หรือความรับผิดชอบเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งปัจจัยต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเกิดจาก ทศนคติต่อองค์กร ปัญหาส่วนบุคคล เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับ ฯลฯ กล่าวคือ ผู้วิจัยปฏิบัติงาน ณ อำเภอหนึ่ง มีหน้าที่ในการประสานงานสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายของรัฐบาล ที่อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับพบว่า ในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในบางเรื่องเกิดความล่าช้า หรือไม่มีความคืบหน้า ไม่สามารถดำเนินการได้ ตลอดจนไม่มีการรายงานข้อมูลในระบบรายงานต่าง โดยที่เป็นภารกิจที่ดำเนินการอยู่แล้วและไม่ใช่อะไรใหม่

ตัวอย่างเช่น การดำเนินการตามนโยบายของจังหวัดหรือส่วนกลาง ในภารกิจการบริหารจัดการขยะ และการจัดการสิ่งปฏิกูล ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้ง รวมทั้ง

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดแนวนโยบายในการบริหารจัดการขยะ โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะในครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการในช่วงแรก ๆ เช่นการจัดให้มีถังขยะอันตรายชุมชน บางแห่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่บางแห่งปล่อยให้ซำรุดเสียหาย และที่สำคัญปริมาณขยะในพื้นที่ไม่ได้ลดลง หรือมีการคัดแยกขยะเท่าที่ควร และยังปรากฏขยะตกค้างตามสถานที่ต่าง ๆ หรือการออกเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการควบคุมการบริหารจัดการขยะหรือสิ่งปฏิกูล ก็ใช้เวลาหลายปี และที่เห็นได้ชัดเจนเห็นจะเป็นการดำเนินการด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือการจัดให้มีสถานที่บำบัดสิ่งปฏิกูล บางแห่งจัดทำประชาคม รวมทั้งบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นผ่านมาถึงสี่ห้าปีแต่ยังไม่มีการดำเนินการทั้งที่มีสถานที่ และใช้งบประมาณน้อยมาก นอกจากนี้ยังปล่อยให้มีการทิ้งสิ่งปฏิกูลตามสถานที่ซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ และเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรค หรือบางแห่งไม่มีการดำเนินการเลยตลอดจนไม่มีการรายงานข้อมูลหรือปัญหาต่อผู้กำกับดูแล หรือเรียกได้ว่ายังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร หามองด้านประสิทธิผลหรือความสำเร็จจุลวงของภารกิจตามวัตถุประสงค์

การดำเนินการบางโครงการซึ่งมีงบประมาณแล้ว แต่กลับไม่สามารถดำเนินการได้ ที่เป็นปัญหาการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเอง เช่นไม่ได้ขออนุญาตใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์ ไม่ได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือบางโครงการดำเนินการไปแล้ว กลับถูกหน่วยตรวจสอบเรียกให้ชดใช้เงินคืน เนื่องจากดำเนินงานไม่ถูกต้องตามระเบียบของกฎหมาย กล่าวโดยสรุปคือโครงการดังกล่าวไม่เกิดประสิทธิผล นั่นเอง

นอกจากนี้ยังพบว่า การรายงานข้อมูล หรือการดำเนินการบางประเภทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ ที่จะต้องรายงานผ่านอำเภอไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง นั้นมีการดำเนินการที่รวดเร็ว ถูกต้องครบถ้วน ตามกำหนดเวลา

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ที่ว่าการอำเภอไพรบึง มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา ประสานงาน ในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบาทหรือภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ ก็เพื่อศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อให้รับทราบปัจจัยปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และนำผลการศึกษาไปปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้เป็นแนวทางหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษผู้ปฏิบัติหน้าที่ ณ อำเภอต่าง ๆ และ ณ สำนักงานในเขตจังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอไพรบึง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนว่า มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพรบึง อย่างไร

คำถามการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอไพรบึงอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพรบึงหรือไม่ และมีผลอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไทรบุรี
2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไทรบุรี
3. ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไทรบุรี
4. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไทรบุรี

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Gibson and Others, 1988 (อ้างถึงใน เพชรรัตน์ ตุงไธสง, 2549, หน้า 33) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสัก อย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสม ตรงกับความคาดหวัง และความถูกต้องของการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด โดยที่ใช้ต้นทุน ทรัพยากร และระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ทั้งนี้ Gibson and other 1988 (อ้างถึงใน เพชรรัตน์ ตุงไธสง, 2549, หน้า 33) อธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

- 1) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

- 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสม และใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

- 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์การสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง

- 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

- 5) การพัฒนา (Development) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์การนั้นสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของโลกหรือสภาพแวดล้อม

Cherrington. 1994, (อ้างถึงใน ภัทรภรณ์ เนินกร่าง, 2554, หน้า 38) การวัดประสิทธิผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Success) ให้พิจารณาองค์ประกอบ

4 ด้านคือ

1. คุณภาพของงานที่ทำ (Quality of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

2. ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of work) ได้แก่ จำนวนของงานที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด

3. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality quality development) ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม มีความเฉลียวฉลาด มีการพัฒนาความสามารถ ทักษะ มีบุคลิกภาพ ทศนคติ มีความสามารถในการพูดคุย

4. การพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in performance of administration) คือการเป็นผู้นำที่ดีในกลุ่มของตนเอง มีความเอาใจใส่ในการดำเนินงานของผู้อื่นร่วมทีมงาน มีการสนับสนุน และการช่วยแก้ปัญหา

2. แนวคิดและทฤษฎีที่ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงาน

Dessler,1997:421 (อ้างถึงใน สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560, หน้า 247) ได้ให้ทัศนะว่า ค่าตอบแทนคือรูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงินหรือรางวัลตอบแทนต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างที่เกิดจากการจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนมี 2 ส่วนคือ

ส่วนแรก ค่าตอบแทนทางตรง (Direct Financial Payment) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายในรูปของค่าจ้างเงินเดือน สิ่งล่อใจ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานและโบนัสต่าง ๆ

ส่วนที่สอง ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Financial Payment) เป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายในรูปของการประกันอุบัติเหตุหรือประกันชีวิต และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

Milkovich and Newman (1990) (อ้างถึงใน สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560, หน้า 248) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในรูปแบบของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีต่าง ๆ พบว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการบริหารค่าตอบแทน โดยส่วนใหญ่จะเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยจะเน้นที่พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y) ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Herzberg's Motivation - Hygiene Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) รวมทั้ง ทฤษฎีความเสมอภาค (The Equity Theory) ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory - B F Skinner; 1938) ประกอบการทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ปรากฏทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Wage) รวมทั้งหลักการในการบริหารค่าตอบแทน

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

(สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560, หน้า 249) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation) ที่องค์กรจ่ายให้แก่ลูกจ้างสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) พิจารณาได้เป็น 2 ชนิด ชนิดแรกคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial compensation) ชนิดที่สองคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation)

1.1 ค่าตอบแทนที่รับเป็นเงินโดยตรง (Direct financial compensation) มี 4 ชนิดคือ

- ค่าจ้าง
- เงินเดือน
- ค่านายหน้า
- เงินเพิ่มหรือเงินโบนัส

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation) ค่าตอบแทนชนิดนี้เป็นสิ่งที่กิจการจัดให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ค่านายหน้า และเงินโบนัส มีทั้งกำหนดโดยกฎหมาย และเป็นสิ่งที่เกิดจากการจัดให้พนักงานเอง

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบด้วย

2.1 สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงินที่เกิดจากงาน (Job) เป็นความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากงาน

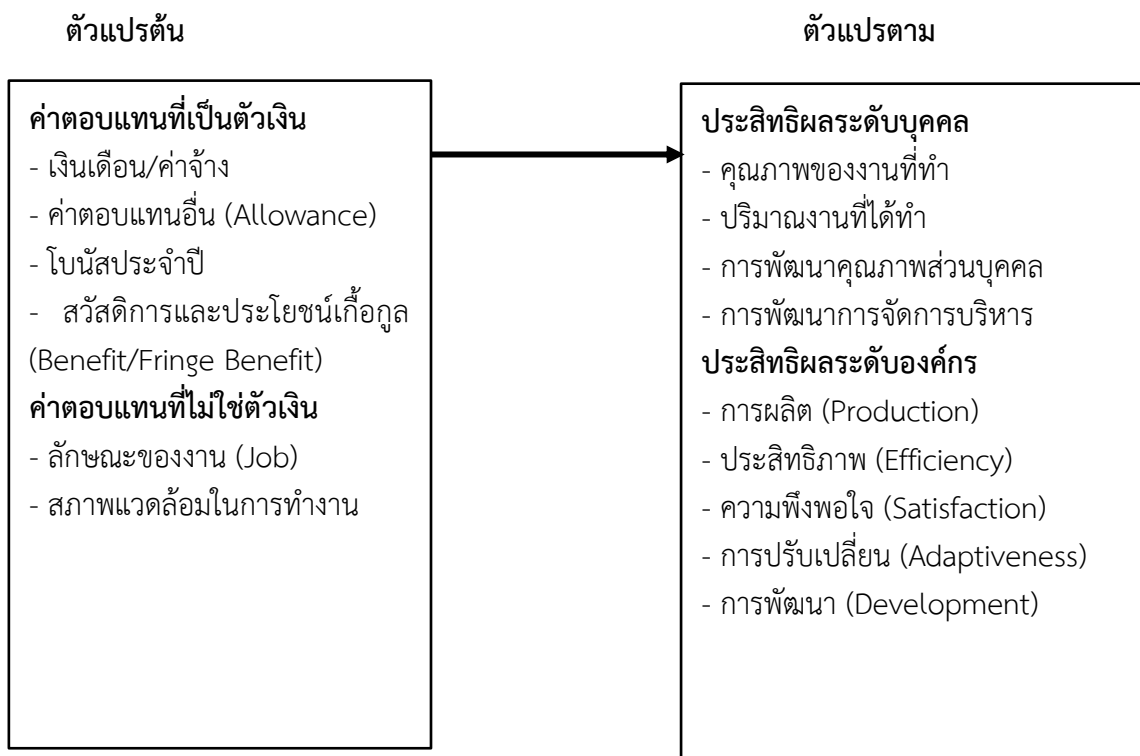
2.2 สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นงานจากสภาพแวดล้อม (Job Environment) คือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากสภาพแวดล้อมงานนั้น

ตารางแสดงสัดส่วนของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน			
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อม
<ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้าง - เงินเดือน - โบนัส - ค่านายหน้า - อื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต - ค่ารักษาพยาบาล - เงินสงเคราะห์ - ค่าเล่าเรียนบุตร - สิทธิลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง - อื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานที่น่าสนใจ - ความท้าทาย - ความรับผิดชอบ - โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง - ความภาคภูมิใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม - การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ - ทีมงานที่ดี - สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย - การยืดหยุ่นเวลางาน - การมีส่วนร่วม

ภาพประกอบ : องค์ประกอบของค่าตอบแทน
(ที่มา : สรุปรจาก สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560, หน้า 249)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพรบึง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน กับประสิทธิผลในการทำงาน ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพรบึง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง ไม่รวมข้าราชการฝ่ายการเมือง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึง ทั้ง 7 แห่ง รวมประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 340 คน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2564) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970:896) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (หรือค่าระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05) คำนวณได้ 184 คน จากนั้นจึงใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ตามสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมขึ้นจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึง จำนวน 184 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และประสิทธิผล จากเอกสาร รายงาน ตำรา วิทยานิพนธ์ วารสาร ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระเบียบกฎหมาย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบ เกี่ยวกับการตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงค่าตอบแทน (ตัวแปรต้น) ส่งผลต่อประสิทธิผล (ตัวแปรตาม) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึง พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดจำนวน 72 คิดเป็น ร้อยละ 40.2 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรือแต่งงานแล้วจำนวน 92 มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 51.4 เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 55.9 ตำแหน่งงานหากแบ่งตามประเภทกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.16 แต่หากแบบตามระดับ

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และสำหรับอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานที่ช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 25.7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) ที่ 3.8522 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ที่ 0.57414 มีการกระจายตัวของข้อคำตอบจากค่าเฉลี่ยค่อนข้างน้อย

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประสิทธิผลระดับบุคคล และประสิทธิผลระดับองค์การ พบว่า

ประสิทธิผลระดับบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) 3.9332 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ 0.57741

และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) 3.7807 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ 0.69763

ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับ ในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) ที่ 3.4531 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ที่ 0.81007 ซึ่งหมายถึงมีการกระจายตัวของข้อคำตอบใกล้เคียงกับโค้งปกติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไพรบึงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับ ที่ระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) 3.7492 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ที่ 0.63859 แสดงว่ามีการกระจายตัวของคำตอบน้อยกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

สมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ผลจากการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพรบึง ในระดับสูง ($r = 0.612$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ผลจากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพรบึง ในระดับสูงมาก ($r = 0.805$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเดียว (Simple Linear Regression) ผลจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรค่าตอบแทนอธิบายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอไพรบึง ได้ร้อยละ 54.1 ($R^2 \text{ adj.} = 0.541$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับค่าตอบแทนที่มากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น 0.635 หน่วย ($\beta = 0.335$)

สมมติฐานที่ 4 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลจากการศึกษากลุ่ม พบว่าตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้ค่า β ที่ 0.024 มีค่า

p-value = 0.565 และ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินได้ ค่า $\beta = 0.711$ มีค่า p-value = 0.000 ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ค่า p-value พบว่ามีเพียงตัวแปรค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (p-value = 0.000)

จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน สามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอโพธิ์ทอง ได้ร้อยละ 64.0 ($R^2_{adj} = 0.640$) อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าเฉลี่ยทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น 0.711 หน่วย ($\beta = 0.711$)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ที่ชัดเจน การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นมาตรฐานกลาง

2. กำหนดนโยบายการบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค ความเหมาะสมของตำแหน่งงาน เพื่อสร้างคุณธรรมภายในองค์กร เช่นการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามงาน ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะของงาน ค่างาน ฯลฯ และภายนอกองค์กร เช่นการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับเอกชน หรือค่าครองชีพ และเพื่อการบริหารอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เช่นโครงสร้างของค่าจ้าง การเพิ่มหรือลดค่าตอบแทน ตลอดจนการพิจารณาการให้รางวัล ฯลฯ

3. การดำเนินนโยบายการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม หรือการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารหรือการปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนนั้น มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอโพธิ์ทอง ผู้บริหารควรรักษาประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ทั้งนี้พิจารณาถึงความ เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน และอาจพิจารณารางวัลพิเศษนอกเหนือจากค่าตอบแทนตามกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน หรือการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนหรือการให้โบนัสที่เป็นธรรม ตามทฤษฎีความเสมอภาค (The Equity Theory) ของสเตซี เจ. เอ็ดมส์ (Stacy J. Adams) “การจูงใจบุคลากรไม่ได้อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและผลงานของบุคลากรผู้นั้นเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและผลงานของบุคลากรผู้อื่นเปรียบเทียบกับ”

ในส่วนของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินนั้น ผู้บริหารสามารถที่จะดำเนินการได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ หรือเพิ่มภาระด้านค่าใช้จ่ายขององค์กร เช่นการยกย่องผู้ที่ทำงานได้ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ โดยสามารถนำ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือการมองพฤติกรรมมนุษย์ ในการกำหนดนโยบายการกำหนดระเบียบในการทาน ตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y หรือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ตลอดจนการเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ตามทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory – B F Skinner; 1938)

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์ทอง” ผู้วิจัยพบปัจจัยที่อาจต้องพิจารณากำหนดขอบเขต ดังนี้

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพบว่า การกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกประเภทนั้น อาจให้ผลลัพธ์ของการตอบแบบสอบถามที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น ควรแยกผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างทั่วไปออกจากลูกจ้างทั่วไป ไม่ได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับข้าราชการ กล่าวคือ ไม่มีการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ไม่มีสวัสดิการเหมือนข้าราชการ เช่นค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร หรือบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร.(2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/page-info.php?catm=33060000>
- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ.(2555). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/321886>
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- ณัฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562
- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). องค์การและการบริหารงาน. (พิมพ์ครั้งที่11).กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช)
- นवल ลีเจริญ.(2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นงนุช สุริวงศ์.(2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาลัษราชภัฏนครสวรรค์
- บุญเรียง ขจรศิลป์.(2543). วิจัยวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ:พี.เอ็น.การพิมพ์
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2563). (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.popticles.com/business/hierarchy-of-needs/>
- ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย จำกัด”
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646482>
- รสริน ศรีพญา. (2545). ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย, งานสวัสดิการ, กองการเจ้าหน้าที่, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รุจิภาส ประชาทัย. (2561). รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัด นนทบุรี.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่มพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561

วรรณภา จารีย์. (2556). ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้างสรรพสินค้าได้อาน่า สาขาหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ

วัตรภู อัจหาญ. (2542) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พัชรพล แสงพุ่ม, รต. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พัชชา รุจิระอัมพร. (2556). ประสิทธิภาพการทำงานของสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลปกครอง. วิทยานิพนธ์. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพชรรัตน์ ตุงไธสง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558). ออนไลน์, สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/12876/แรงจูงใจ-Motives-การจูงใจ-Motivation>

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.

พิมพ์ครั้งที่ 2, 2563

สุวภัทร ศรีสว่าง, อนุรักษ์ ฉายประเสริฐ. (2562). สถิติการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2562)

สุรสา อัครกาญจน์. (2560). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อุทัย เลาหิเชียร. (2556). ค่านิยมของการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3, 2563

อรชร ชูแก้ว. (2556). แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562