

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ¹

Incentives Affecting Performance Effectiveness of Mobile Development Unit 53

นายทศพล พงษ์ภาเพ็งเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ และกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ให้บริการของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้นำชุมชนพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ที่ไปปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 88 คน และมีประสบการณ์การทำงานมา 16 ปีขึ้นไป ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านนโยบายและการบริหารและด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญมางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ปัจจัยจูงใจ , ปัจจัยค้ำจุน , ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น ภาคราชการ ภาคเอกชน ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อให้ประเทศเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งกองบัญชาการ กองทัพอากาศ เป็นหนึ่งที่ยับยั้งเคลื่อนการพัฒนาประเทศ จากแนวนโยบายแห่งรัฐและบทบาทตามรัฐธรรมนูญ กระทรวงกลาโหมจึงได้กำหนด แนวยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม โดยได้กำหนดให้ หน่วยทหาร มีขีดความสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ รักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ การพัฒนาประเทศ ช่วยเหลือประชาชนและสนับสนุนรัฐบาล ตลอดจนปฏิบัติการรักษาสันติภาพ การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าภารกิจที่สำคัญก็คือการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภายใน และการรักษาความมั่นคงความปลอดภัยของประเทศนั้น เป็นภารกิจสำคัญที่รัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการโดยการจัดให้มีกิจการทางด้านการทหารขึ้น ดังนั้น “ทหาร” จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ คือ ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์และส่งเสริมการ ปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อำนาจการปฏิบัติการร่วมของทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีด ความสามารถในการป้องกันประเทศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติการพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน คู่เมือง และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้านกลุ่ม ประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การ เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของประเทศชาติที่กำลังพัฒนารุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว กองบัญชาการกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานสูงสุดที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลซึ่งประกอบไปด้วยส่วนราชการต่าง ๆ หลายส่วนที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติภารกิจในแต่ละด้าน “หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา” เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จิตวิทยา ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ การเสนอข่าวสารและความรู้ความบันเทิงต่อประชาชน การรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพแก่ราษฎร และหน่วยทหาร สนับสนุนกิจกรรมของหน่วยทหาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการปฏิบัติงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะเน้นเฉพาะพื้นที่บริเวณชายแดนและพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลการคมนาคมที่หน่วยราชการอื่น ๆ เข้าไปไม่ถึงลักษณะงานที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบจึงเป็นงานหนักเสี่ยงภัยอันตราย ที่ช่วยเหลือพัฒนารัฐกรในพื้นที่ห่างไกลทั้งในด้านการศึกษาการประกอบอาชีพ การสาธารณสุขและอื่น ๆ อีกทั้งการปฏิบัติงานยังต้องมีความเสียสละความสุขส่วนตัวต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวญาติพี่น้องการทำงานจึงต้องการขวัญและ

แรงจูงใจอย่างสูงต้องทำงานเป็นทีมมากกว่าจะเป็นการทำงาน แต่เพียงลำพังคนเดียวเป็นงานที่จะต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยเฉพาะราษฎรผู้ยากไร้เป็นงานที่หนักโอกาสที่จะแสวงหาความสุขหรือประโยชน์ส่วนตัวจึงมีน้อยมาก การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จึงต้องการบุคลากรในหน่วยเป็นผู้ที่เสียสละมีความสำนึกในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และมีขวัญกำลังใจในระดับสูง นอกจากนี้ในการจัดแบ่งภาระกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนานั้น ยังมีหน่วยงานย่อย ๆ กระจายอยู่ทั่วไปโดยเฉพาะในเขตพื้นที่ชนบททุรกันดารห่างไกลและตามแนวชายแดนของประเทศ ในบรรดาหน่วยงานดังกล่าวหน่วยที่ผลิตผลงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในระดับพื้นที่คือ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ มีทหารที่ปฏิบัติงานกระจายอยู่ตามแนวชายแดนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละอย่างสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบได้โดยลำพังสามารถที่จะปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ทุกภารกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นข้าราชการหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันจึงต้องการขวัญและแรงจูงใจเป็นอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ สมดังความมุ่งหมายของทางราชการตลอดจนจุดหมายปลายทางของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จากคุณลักษณะและพันธกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันในทุก หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานความกระตือรือร้นและความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สัมฤทธิ์ผลและจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคมและเสริมสร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

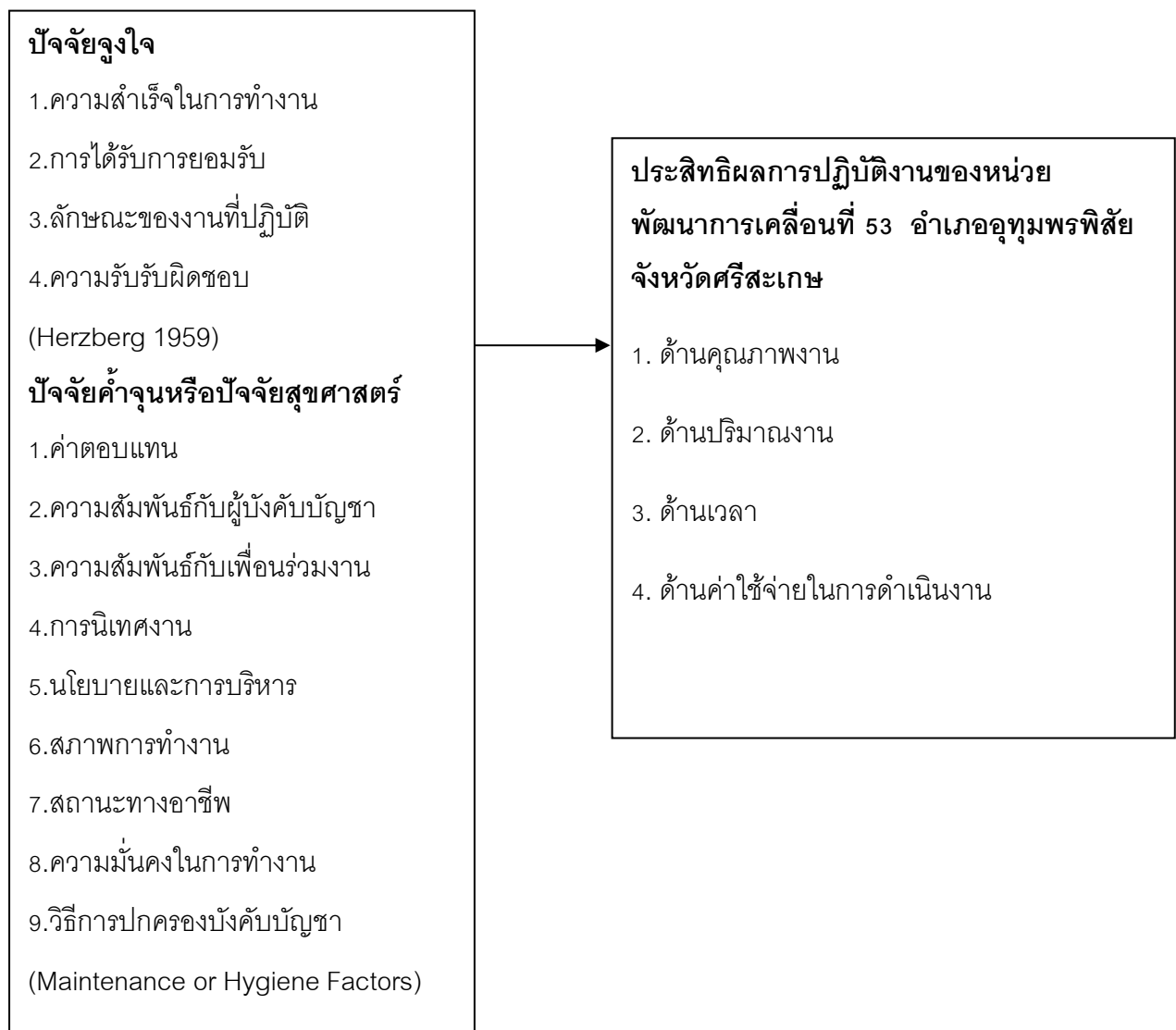
3.3 เพื่อศึกษา แนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการจัดทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 1.แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
 - 1.2 ทฤษฎีลำดับความความต้องการของ Maslow
 - 1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
 - 1.4 ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland
- 2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 3 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53
- 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยไปสู่คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1.1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวความคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

1.2. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น รวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา และปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้ สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

1.3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

1.4. การวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ทั้งหมด จำนวน 149 คน และกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ให้บริการของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

2.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ (Yamane,1973,P.25) โดยกำหนดระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 108 คน และกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ให้บริการของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น(Non-probability Sampling) เป็นการศึกษาที่ศึกษาจากกลุ่มที่เฉพาะเจาะจง ใช้วิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง(Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้นำชุมชนพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ที่ไปปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน รวมประชากรเพื่อทำการวิจัยจำนวน 158 ราย

3. ตัวแปรที่ใช้การศึกษา การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 อาชีพ
- 1.6 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.7 รายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับ
- 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า

3. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) แบ่งออกเป็น 9 ปัจจัย ดังนี้

- 3.1 ค่าตอบแทน
- 3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.4 การนิเทศงาน
- 3.5 นโยบายและการบริหาร
- 3.6 สภาพการทำงาน
- 3.7 สถานะทางอาชีพ
- 3.8 ความมั่นคงในการทำงาน
- 3.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1.1 ด้านคุณภาพงาน
- 1.2 ด้านปริมาณงาน
- 1.3 ด้านเวลา
- 1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งครอบคลุมตัวแปร เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 70 ข้อ ดังนี้

แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วยข้อคำถาม

จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การได้รับการยอมรับ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ

ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ค่าตอบแทน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การนิเทศงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. นโยบายและการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. สภาพการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. สถานะทางอาชีพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 เป็นลักษณะคำถาม แบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านเวลา | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย | จำนวน 5 ข้อ |

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีกาให้คะแนนดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาและปรับปรุง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของ แบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่าดังนี้

ตาราง แสดงค่า Reliability Statistics ด้านปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยจิตใจ	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.817	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.876	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.933	5
4. ความรับผิดชอบ	0.829	5
5. ความก้าวหน้า	0.914	5

จากตาราง นำแบบสอบถามด้านปัจจัยจิตใจได้ความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.817 ด้านการได้รับการยอมรับ เท่ากับ 0.876 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.933 ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.829 ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.914 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ตาราง แสดงค่า Reliability Statistics ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ด้านค่าตอบแทน	0.953	5
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.916	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.908	5
4. ด้านการนิเทศ	0.922	5
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.917	5
6. ด้านสภาพการทำงาน	0.826	5
7. ด้านสถานะทางอาชีพ	0.929	5
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.913	5
9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.946	5

จากตาราง 3.21 นำแบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุน ได้ความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.953 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.916 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.908 ด้านการนิเทศ เท่ากับ 0.922 ด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 0.917 ด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 0.826 ด้านสถานะทางอาชีพ เท่ากับ 0.929 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.913 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เท่ากับ 0.946 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ตาราง แสดงค่า Reliability Statistics ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ด้านคุณภาพงาน	0.902	5
2. ด้านปริมาณงาน	0.824	5
3. ด้านเวลา	0.905	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.895	5

จากตาราง 3.22 นำแบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านคุณภาพงาน เท่ากับ 0.902 ด้านปริมาณงาน เท่ากับ 0.824 ด้านเวลา เท่ากับ 0.905 ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ 0.895 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยการทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลมีจำนวน 158 ราย ผู้วิจัยนำข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่ได้จากฐานข้อมูล (Database) ทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามในรูปของข้อมูลดิบที่ไม่สมบูรณ์ออก

6.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามในรูปของข้อมูลดิบที่สมบูรณ์ทั้งหมดที่ ได้มาลงรหัสในคอมพิวเตอร์ตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยแทนค่าตัวแปรให้เป็นสัญลักษณ์ที่โปรแกรมประมวลผลในเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถอ่านได้

6.3 การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วน สมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านคำจูน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวกและเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบและเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นแต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าลดลงหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับศูนย์แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง 158 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 มีอายุ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 เป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 เป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 68.35 มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 ระดับเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 53.23

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ และ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เท่ากัน รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เท่ากับ .612 จึงยอมรับสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เท่ากับ .569 จึงยอมรับสมมติฐานในการศึกษาคำจูนนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

จากสมมติฐานที่ 3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .608, sig. = .000$) จึงยอมรับสมมติฐานในการศึกษาคำจูนนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

1.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดมุมพักผ่อนให้มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์ เครื่องมือวัสดุ สำนักงานที่มีสภาพดีทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ มีแสงสว่างเพียงพอและมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมแก่การทำงานให้มากขึ้น

1.3 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีความเสมอภาคและเป็นธรรมในหน่วยงาน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดัดศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการไทยต่อไป

2.3 ควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้ มีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น

3.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น และมีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน องค์การ และประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. 1 มิถุนายน 2564. สืบค้น 1 กันยายน 2564 จาก

<http://afdc.rtarf.mi.th/afdcintra/index1.html#>

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 53 สำนักงานพัฒนาภาค 5 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. 27 สิงหาคม 2564. สืบค้น 20 กันยายน 2564 จาก <https://afdc-mdu53.rtarf.mi.th/index/>

ธิดารัตน์ สิ้นแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB

ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบล

ในเขตอำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ

ทั่วไป , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

กาญจนินภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของ บุคลากรสถาบันโรคทรวงอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์โททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง