

แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง
อำเภอขุนซัน จังหวัดศรีสะเกษ¹

Motivation in the performance of personnel of Chakong Subdistrict
Administrative Organization, Khukhan District, Sisaket Province

ศิริฤกษ์ เดชาศิลปชัยกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอขุนซัน จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอขุนซัน จังหวัดศรีสะเกษ และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอขุนซัน จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน 33 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง ปัจจุบันที่มีอิทธิพลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีระดับมากที่สุด และ 3) แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอขุนซัน จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research was 1) to study the level of motivation in the performance of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization 2) to study the effectiveness in the performance of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization and 3) to study the motivation affecting the effectiveness in the performance of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization. The sample group used in this study was sub-district staff, sub-district teacher, and employees 33 people of Chakong Sub-District Administrative Organization personnel. The tools used in the study was a questionnaire. And statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation. The results of the research were as follows: 1) The opinion level of motivation towards the effectiveness of work performance of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization influencing factors Overall, it's at the highest level. When considering each item, it was found that the responsibility and benefit was the highest level. 2) The opinion level of the effectiveness in the performance of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization Overall, it's at the highest level. When considering each item, it was found that the quality of the work was at the highest level. 3) Motivation factor did correlate with performance effectiveness of personnel of Chakong Subdistrict Administrative Organization

Keyword Motivation factor, Performance effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาทุกองค์การล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักเพราะคนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่างๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการมีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้มากดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่นๆ

การจัดการการทำงานภายในองค์การจึงให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วม และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีอำนาจหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 มาตรา 67 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร ดังนั้นแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด การบริหารงานบุคคลนั้นจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การใช้แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก

พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป นับว่าเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามความต้องการของท้องถิ่น โดยที่ แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแบ่งส่วนราชการได้ตามความเหมาะสมของความจำเป็นในพื้นที่ จะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบซึ่งเป็นหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่

ในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจะคง อำเภอูซันท์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะคงประสบปัญหาอย่างมากในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผู้ใต้บังคับบัญชาระดับเดียวกัน ยังมีความไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง เพราะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ จึงมีการปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ เข้ามาเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารงานจะจูงใจพนักงานจึงทำได้ยากมาก ผู้บริหารมองว่าการที่ให้เงินเดือน ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีให้นั้นเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรแล้ว จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นเพราะแต่ละคนมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และมีบางครั้งยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน จึงเป็นปัญหาให้ด้านตัวบุคลากรเอง กับตัวของผู้บริหาร ทำให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จะต้องหาวิธีที่จะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญนี้ให้ทำงานและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อภารกิจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายบวกกับแรงจูงใจ ถ้ามีเป้าหมายเพียงอย่างเดียว บุคลากรจะไม่กระตือรือร้นที่จะไปให้ถึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความตั้งใจ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาศักยภาพของ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ

คำถามในการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นอย่างไร
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษอย่างไร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้ อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท ซึ่งทฤษฎี แรงจูงใจของ Herzberg et al. ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ อันได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อ องค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หาก องค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัย ประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า "ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor)" ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับ หรือ การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition)
- 1.3 งานที่มีลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ (The work itself)

- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- 1.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement)
- 1.6 ค่าจ้างเงินเดือน (Salary)

2. ปัจจัยสุขค้ำจุน (Hygiene factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงาน จะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factor) ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

- 2.1 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth)
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates)
- 2.3 สถานภาพในการทำงาน (Status)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers)
- 2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision)
- 2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน (Working conditions)
- 2.8 นโยบายองค์กรและการบริหาร (Company policies and administration)
- 2.9 ความเป็นส่วนตัว (Personal life)
- 2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security)

จากการศึกษาข้อมูลผู้ศึกษาขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประสิทธิภาพคือการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดย ปีเตอร์สัน (Peterson) และโพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงาน ไว้ดังนี้คือ

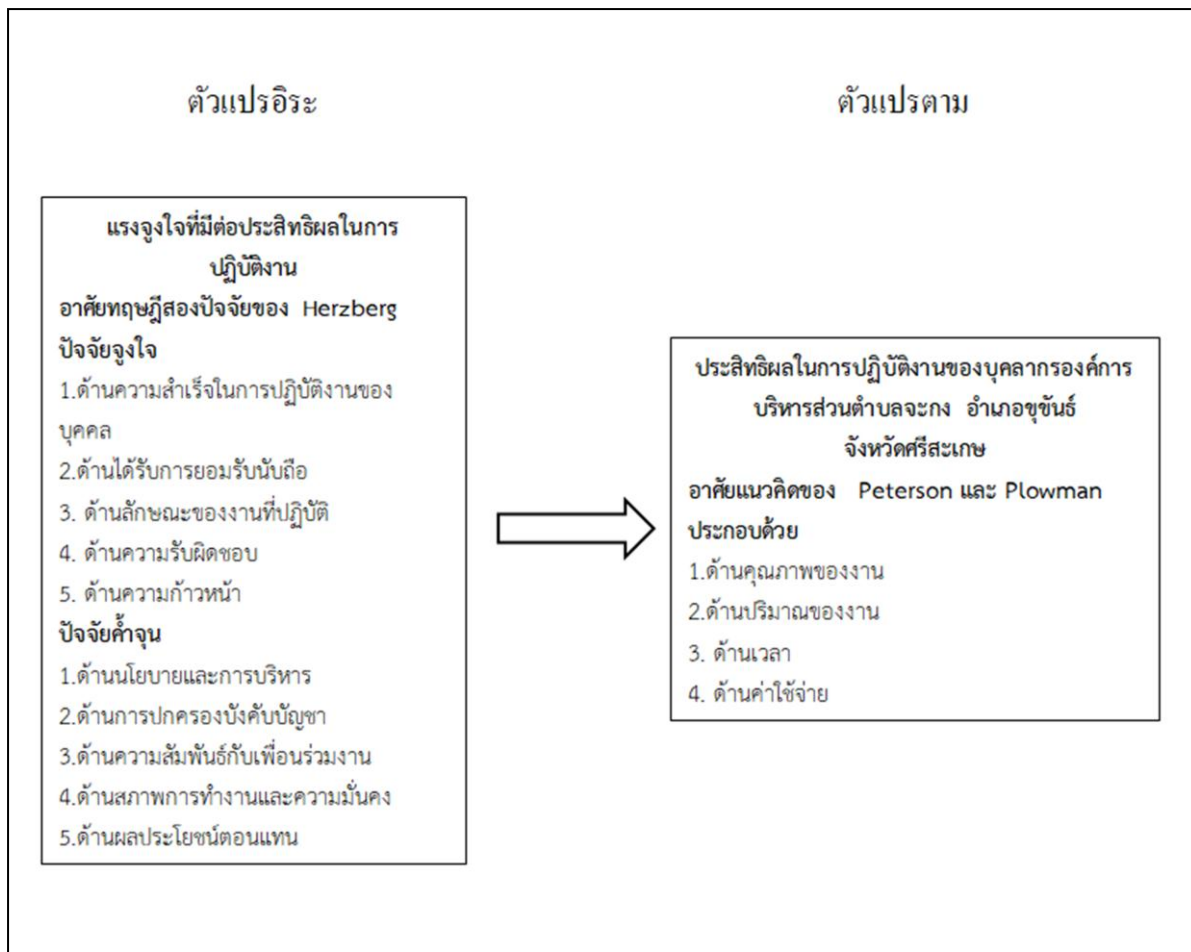
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลผู้ศึกษาขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดทั้งนั้น เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์ เป้า ซึ่งการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ก็คือการปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลนั่นเอง

สรุปตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล	การได้รับการยอมรับนับถือ	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	นโยบายและการบริหาร	การปกครองบังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สภาพการทำงานและความมั่นคง	ผลประโยชน์ตอบแทน	คุณภาพของงาน	ปริมาณของงาน	เวลา	ค่าใช้จ่าย
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Peterson และ Plowman											✓	✓	✓	✓
ณรงค์เดช โกร์ตนะ (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
มลฤดี เย็นสบาย (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
สัมพันธ์ ศรีทองหนู (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
พัชรพล แสงฟูม, (2557)						✓	✓	✓	✓		✓		✓	
บุษบา เชิดชู (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยงานนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการศึกษาผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากประชากร เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยไปสู่คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

1.1 การศึกษากระบวนการสร้างแนวความคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น รวบรวมเอกสารต่างๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหาและปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัยหรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

1.3 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน 33 คนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
- (2) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- (4) ด้านความรับผิดชอบ
- (5) ด้านความก้าวหน้า

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- (1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- (2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
- (5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ด้านคุณภาพของงาน

3.2.2 ด้านปริมาณของงาน

3.2.3 ด้านเวลา

3.2.4 ด้านค่าใช้จ่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 สำหรับลักษณะของเครื่องมือนี้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) รูปแบบของ Likert's Scale

5. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

3. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีขั้นตอน การเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรจำนวน 33 คน โดยเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมจากศึกษา และค้นคว้าจากตำราวิชาการ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ตามที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยบรรยายด้วยตารางประกอบความเรียง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สรุปผลการวิจัย (Conceptual Framework) (พร้อมคำอธิบายโดยสังเขป)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นประเภทพนักงานจ้าง และรายได้มากกว่า 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

1. ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านได้รับการยอมรับนับถือ

3. ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะงอง อำเภอบุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.773$, $Sig. = 0.000$)

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนดังนี้ งานปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้มีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับใน ความสามารถและมักจะชมเชยเสมอ การรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มาติดต่องาน

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรส่งเสริมและสนับสนุนดังนี้ หน่วยงานควรกำหนดทิศทางของการปฏิบัติงานแบบเป็นระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน

3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ควรส่งเสริมและสนับสนุนดังนี้ หน่วยงานควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรส่งเสริมและสนับสนุนดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ระดับความเครียดของพนักงาน เพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรจัดให้มีการประชุมภายในแต่ละกองเพื่อทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะกง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อารยะ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน 2564. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณรงค์เดช โกร์ตนะ. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.

ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บัญชา ท่าทอง. (2556). การใช้หลักอิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บุษบา เขิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปณณทัต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พลตรี ชุมโชค พลสมัคร. (2560). แนวทางการพัฒนาโยบายการบริหารกระทรวงกลาโหม บนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล. นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐ ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑.

พัฒนพล แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัยประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2552). แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

มฤทธิ ศรีทองนุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รติรัตน์ ภาสตา. (2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้ สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุจิภาส ประชาทัย. (2558). รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อระดับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนนทบุรี. เงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ.

วาสนา จรุงศรีโชติกำจร และณัฐวุฒิ ปัญญา. (2557). บทบาทการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในงาน, การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในการทำงาน. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 1 (119 - 133). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สิทธิ์ธัญช์ วารุณสหรัชภณ. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิชฌาย์ ลีมีตระกูลไทย และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสาร Veridian E Journal ฯ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทย ในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.