

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน
กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3¹

A STUDY OF MOTIVATION AFFECTING EFFECTIVENESS OF WORKER
IN THE CASE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี²

บทคัดย่อ

สำหรับการศึกษาการค้นคว้าอิสระทางการจัดการในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะงานวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ และประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 2,736 คน และผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ จำนวน 100 คน ระดับความเชื่อมั่นที่ 90% โดยสูตร Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา เพื่อเป็นการอธิบายที่เกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเพื่อพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ตามแบบสอบถามด้วยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการศึกษาวิจัย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.1187 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .12881 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นหัวข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.1400 รองลงมา ความสำเร็จในการทำหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1300 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1200 ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1100 ความก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1020 และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0960 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.2360 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37431 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นหัวข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.2360 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37431 รองลงมา ด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1340 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31789 ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1300 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31318 และด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1280 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31465 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า P-Value ของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ทุกตัวแปร ดังนั้นแรงจูงใจของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01 สำหรับระดับความสัมพันธ์นั้นสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยจัดเรียงลำดับดังนี้คือ ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .447 นโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .445 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .411 การยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .408 ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .398 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394 ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .376 สภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .363 ค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .355 ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .312 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 ชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .291 และความสำเร็จในการทำหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .290 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .998 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 96.6 ($R^2 = .996$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานทุกด้าน สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The Independent Studies in Management this time. The objectives are (1) to study worker motivation (2) to study worker effectiveness (3) to study the relationship between motivation and worker effectiveness. This research is a quantitative research using a survey study method. And the population used in this study was personnel in the Primary Educational Service Area Office 3 were 2,736 people. And the researcher therefore assigned a sample of 100 people in this research at the confidence level of 90% by the Taro Yamane formula, using a questionnaire as a tool for collecting data and descriptive statistics were used to analyze the data. To describe the nature of the data with basic statistics. These include frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics were also used to explain the relationship between the variables. which has the results of analyzing the correlation coefficient between the independent variable and the dependent variable By using the Pearson correlation coefficient formula at the statistical significance level of 0.01 and to predict the relationship between motivation affecting worker effectiveness. According to the questionnaire by hypothesis testing using multiple regression analysis statistics. The results of the analysis of data on worker motivation Overall have an opinion at a high level with a total mean of 4 .1 1 8 7 and a standard deviation were .12881 .

The results of the analysis of data on the effectiveness of the worker Overall Opinions are at the highest level. The total mean was 4.2360 and the standard deviation was .37431.

The results of the analysis of the relationship between motivation have an effect on the effectiveness of the worker. The results of the analysis showed that the P-Value of the motivation of the performance of the workers. is less than the specified value for every variable. Therefore, motivation for performing various tasks is related to the effectiveness of performing tasks at a significant level were 0.01 .

The research results in which most of the sample respondents, females were 54 percentage, age over 50 years old were 39 percentage, have the marital status were 67 percentage, Bachelor's degree education were 51 percentage, the position of public service were 68 percentage. Have work experience from 11 - 15 years were 34 percentage, monthly income more than 40,000 baht were 39 percentage.

The results of data analysis will show that Incentives affecting worker productivity in the overall high level The multiple coefficient (R) was .998 and could predict together 96.6% ($R^2 = .996$) with a statistical significance at the 0.05 level. all sides Can predict or influence worker effectiveness. was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : motivation , efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน ซึ่งจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสถานะแวดล้อมของเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้นย่อมจะต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารนั้นหลายประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) ตลอดจนการจัดการ (management) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยปัจจัยคน (man) ซึ่งได้รับพิจารณาว่ามีความสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากหากมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงย่อมส่งผลทำให้ผลงานหรือผลผลิตของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามสมรรถนะของบุคลากรเพียงอย่างเดียว ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้หากปราศจากแรงจูงใจของการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของบุคลากรนั้น

สำหรับแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมรรถใจซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เหตุประการหนึ่งเป็นผลมาจากความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค่าจูน) ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรต้องทำงานมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจในองค์กร เช่น บุคลากรได้มีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนย่อมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศของการปฏิบัติงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจของการปฏิบัติงานน้อยย่อมมีความเสี่ยงต่อปัญหาประสิทธิผลในการทำงานสูงตามมา ซึ่งองค์กรจึงจำเป็นต้องสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานนั้น เมื่อบุคลากรมีความพอใจมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ก็ย่อมจะส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามมาด้วย ทำให้ผลงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็ย่อมจะได้ผลลัพธ์จากการทำงานตามที่คาดหวังไว้

สำหรับการสร้างแรงจูงใจนั้น หากสามารถที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องต่อบริบทภายใต้การเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานตามมาด้วย ทั้งนี้ จึงมีความจำเป็นจะต้องทราบถึงแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด และอย่างไร จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว เพื่อให้สามารถสร้างแรงจูงใจที่มีลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะส่งผลดีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นด้วย

ดังนั้น จากกรณีที่ได้มีความสนใจในการศึกษาวิจัยดังกล่าว โดยได้มีความคาดหวังว่าจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำข้อมูลเพื่อไปประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม รวมทั้ง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีแรงจูงใจอันจะทำให้ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

คำถามในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน
 - แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

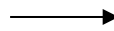
สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปผลเป็นรูปภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น (independent variable)

ตัวแปรตาม (dependent variable)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน :

- (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
 - (1.1) ความสำเร็จในการทำหน้าที่
 - (1.2) การยอมรับนับถือ
 - (1.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - (1.4) ลักษณะงานในหน้าที่ในหน้าที่
 - (1.5) ความรับผิดชอบ
- (2) ปัจจัยสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่
 - (2.1) นโยบายและการบริหารขององค์การ
 - (2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
 - (2.3) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา
 - (2.4) ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน
 - (2.5) ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - (2.6) ตำแหน่งหน้าที่
 - (2.7) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - (2.8) ชีวิตส่วนตัว
 - (2.9) สภาพการทำงาน
 - (2.10) ประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ



ประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน

- (1) การปรับตัว
- (2) การบรรลุเป้าหมาย
- (3) การบูรณาการ
- (4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 2,736 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 สิงหาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 2,736 คน ซึ่งจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ตามสูตรการคำนวณเพื่อหากลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1970 : 896) ทั้งนี้ ผลจากการคำนวณ โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้จะเท่ากับจำนวน 2,736 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 90% ซึ่งเมื่อดำเนินการคำนวณตามสูตร จะได้เท่ากับ 96.47 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ จำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ ประกอบด้วย

- (1) คำถามเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ
- (2) คำถามเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
- (3) คำถามเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
- (4) คำถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงานในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ
- (5) คำถามเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
- (6) คำถามเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
- (7) คำถามเกี่ยวกับด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำนวน 5 ข้อ
- (8) คำถามเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
- (9) คำถามเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
- (10) คำถามเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
- (11) คำถามเกี่ยวกับด้านตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ
- (12) คำถามเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ

(13) คำถามเกี่ยวกับด้านชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ

(14) คำถามเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

(15) คำถามเกี่ยวกับด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

(1) คำถามเกี่ยวกับการปรับตัว จำนวน 5 ข้อ

(2) คำถามเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 5 ข้อ

(3) คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการ จำนวน 5 ข้อ

(4) คำถามเกี่ยวกับการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำนวน 5 ข้อ

โดยข้อคำถามที่จะใช้ในการวิจัยที่ใช้คำถาม เป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) โดยออกแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	<u>ข้อความเชิงบวก</u>	<u>ข้อความเชิงลบ</u>
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล สามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- (1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (2) กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม
- (3) นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
- (4) แบบสอบถามที่นำไปใช้ทดลองกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีในกลุ่มตัวอย่างแต่ละจะต้องมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด แล้วให้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.95
- (5) เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ให้นำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามฯ ดังนี้

(1) หาค่าความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

(2) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's coefficient alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58 - 60) โดยหากคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ซึ่งผลการทดสอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ .990 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 99 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความสำเร็จในการทำหน้าที่	0.847	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.796	5
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.796	5
4. ด้านลักษณะงานในหน้าที่	0.847	5
5. ด้านความรับผิดชอบ	0.796	5
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.796	5
7 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.847	5
8. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	0.796	5
9. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน	0.796	5
10. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานรุ่นน้อง	0.796	5
11. ด้านตำแหน่งหน้าที่	0.796	5
12. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.847	5
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.796	5
14. ด้านสภาพการทำงาน	0.796	5
15. ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	0.796	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านการปรับตัว	0.796	5
2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.796	5
3. ด้านการบูรณาการ	0.796	5
4. ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	0.796	5

ผลการศึกษา

สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.1187 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .12881 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นหัวข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.1400 รองลงมา ความสำเร็จในการทำหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1300 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1200 ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1100 ความก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1020 และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0960 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.2360 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37431 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นหัวข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.2360 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37431 รองลงมา ด้านการบรรจุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1340 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31789 ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1300 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31318 และด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1280 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31465 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า P-Value ของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ทุกตัวแปร ดังนั้น แรงจูงใจของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.01 สำหรับระดับความสัมพันธ์นั้นสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยจัดเรียงลำดับ ดังนี้คือ ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 ความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .447 นโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .445 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .411 การยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .408 ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .398 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394 ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .376 สภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .363 ค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .355 ความสัมพันธ์ต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .312 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 ชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .291 และความสำเร็จในการทำหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .290 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .998 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 96.6 ($R^2 = .996$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานทุกด้าน สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจและกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปขยายผลในการปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในหน่วยงาน และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน องค์กร ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley & Son.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). Educational Administration : Theory, research and practice (8thed.). New York : McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper and Row Publishers.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). Organizations : Behavior structure and Processes. (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.
- Lunenburg, F. C., & Omstein, A. C. (2004). Educational administration : Concept and practices. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989). Business organization and management. Illinois : Irwin.
- Porter, L. and Lawler, E. (1968). Managerial Attitude and Performance, Home-Wood, Ill: Richard D.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (1998). Consumer behavior (5thed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Robbins, B., Stephen P., & Mary, C. (2003). Management and Organization Behavior. Bangkok : Pearson Education Indochina.
- Steers, R.M. (1977). Organizational Effectiveness : A Behavior View. California : Goodyear.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1980). Personnel : The Human Problems of Management. New Jersey : Prentice-Hall.
- Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กาญจน์ภา ฉวีวิทย์ และผู้แต่งคนอื่นๆ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ม.ป.ท.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- จูลี วรรณเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. โครงการวิทยานิพนธ์โททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารลักษ์ณั จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชุดา แสงศรี. (2563). แรงจูงใจภายในส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. โครงการวิทยานิพนธ์โททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย มีชาติ. (2556). การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสระ บุญญฤทธิ. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.