

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

Motivation affecting the efficiency of work of employees of  
Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region

ตรีศวิน มูลทิพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 240 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาแปลงค่าตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้ Descriptive Statistics สถิติเชิงพรรณนา Inference Statistics สถิติทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.99
2. เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือมีแรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือมีแรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง มีค่า Sig.  $\leq 0.05$  จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนตัวแปรด้านที่เหลือไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์  
กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านตำแหน่งงาน มีค่า Sig > 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

## **Abstract**

This research aims to To study the level of motivation affecting the effectiveness of work performance of Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region. The population used in this research was employees of Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region. The sample group used in this study consisted of 240 people by simple random sampling. The instrument used in this research study was a questionnaire. The data was analyzed by collecting data from the questionnaire and converting the numerical values. To analyze data using statistical software packages, descriptive statistics, descriptive statistics, inference statistics, hypothesis testing statistics.

The results of the study showed that

1. Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region gave a high level of opinion about their overall job motivation. with a total average of 3.99

2. gender, age, status, education level The duration of work, the position of the employees of Sak Siam Leasing Public Company Limited in the northern region had no different incentives for the overall effectiveness of the work. The monthly income of employees of Sak Siam Leasing Public Company Limited in the northern region has different incentives for overall operational effectiveness.

3. Motivation affects the effectiveness of the work performance of Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region. There are 5 aspects, namely, success in work. Responsibility Opportunity for advancement Relationship with colleagues and in terms of stability, Sig.  $\leq 0.05$ , thus accepting the research hypothesis The remaining variables did not affect the efficiency of the employees of Saksiam Leasing Public Company Limited in the Northern Region, namely the acceptance aspect. The nature of the work performed progress Policy and Administration supervision Relationship with supervisors working environment Compensation Welfare personal life relationship with subordinate and the job position has a Sig > 0.05, thus rejecting the research hypothesis.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ทุกองค์การล้วนแต่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน การดำเนินงาน และยิ่งต้องแข่งขัน ในด้านการบริการ รวมทั้งงานด้านอื่น ๆ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้งความพร้อม ความตั้งใจ และความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และในการบริหารงานองค์การใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะ บุคคล ซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงาน ก็จะประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อหาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

## คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับใด
2. พนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากแรงจูงใจ แตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจ มีผลหรือไม่ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

## สมมุติฐานการวิจัย

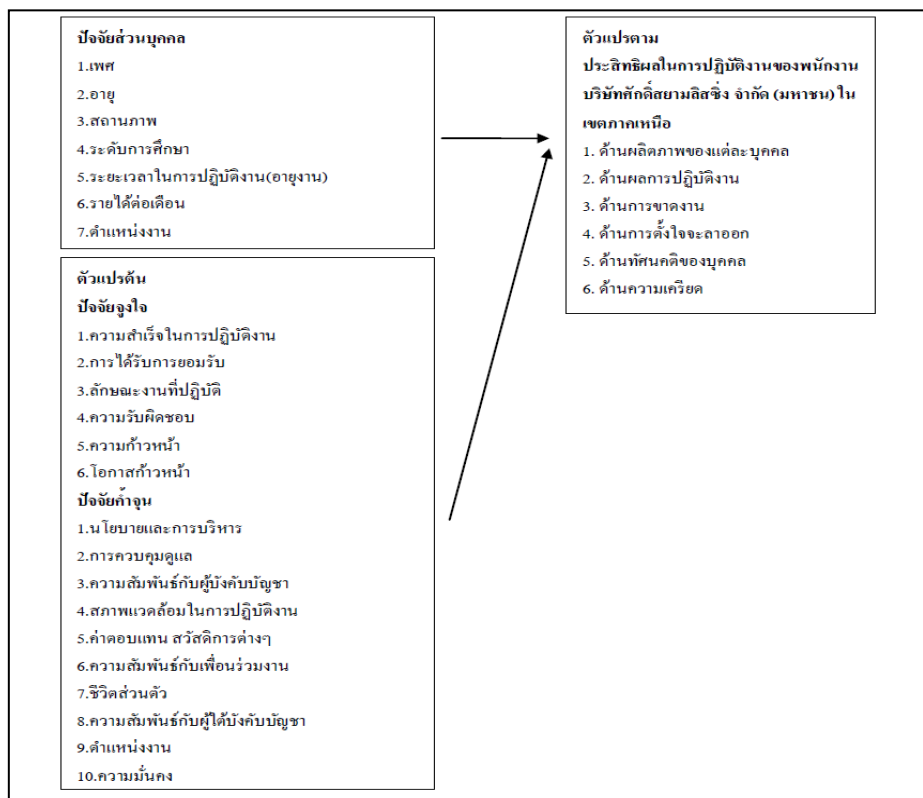
สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

### การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดของแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีของแรงจูงใจ
3. แนวคิดของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

### กรอบแนวคิดในการศึกษา



### รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยใช้เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ แบบสอบถาม

## การกำหนดกลุ่มประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ประกอบไปด้วย 9 จังหวัดภาคเหนือ คือ 1.เชียงราย 2.เชียงใหม่ 3.น่าน 4.พะเยา 5.แพร่ 6.แม่ฮ่องสอน 7.ลำปาง 8.ลำพูน 9.อุตรดิตถ์ จำนวน 550 คน

3. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 231.58 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 240 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดเจตคติ เพื่อวัดระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ

3. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดหัวข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ปัจจัยก้ำจุน ประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ จำนวน 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ประกอบไปด้วยด้าน 6 ด้าน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ จำนวน 240 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่สามารถสืบค้นและอ้างอิงได้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเหล่านั้นมาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาแปลงค่าตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

### 1. Descriptive Statistics สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน รวม 7 ข้อ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน รวม 55 ข้อ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ประกอบไปด้วยด้าน 6 ด้าน รวม 20 ข้อ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 2. Inference Statistics สถิติทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t-Test , F-Test(Anova)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยามลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยใช้สถิติทดสอบ สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยาม ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยผลการศึกษาแบ่งออก 4 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ข้อมูลแรงจูงใจ
3. ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทศักดิ์สยาม ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์ สยาม ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาสามารถ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เนื่องจากข้อค้นพบต่าง ๆ ของการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรให้มากที่สุด จาก ความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทศักดิ์สยาม ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน
3. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พัฒนาและปรับปรุงระบบงานให้รวดเร็วและทันสมัยยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรอิสระอื่น ๆ นอกเหนือจากบริษัทศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างลิซซิ่ง และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน
2. ควรทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยด้านอื่น ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจาก ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก

## บรรณานุกรม

- กฤติยาภรณ์ แซ่ลี (2561) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด (รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จุรี วรรณเจริญกุล (2558) *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม
- พิมพ์พร ศิริจันทร์พันธ์. (2555). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดละโว้*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์. (2540). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.



ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2549.

นิรุทธ์ พรหมเด่น(2560) ปัจจัยในการเพิ่มแรงจูงใจในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สารนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรม  
ศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสยาม

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ  
(ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สักดิ์โสภกา.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2557). เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 21).นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).ชลบุรี: ภาควิชา  
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปะ  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการบินพาณิชย์บริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย  
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ.  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วินิจ ธิระโต. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี.  
(ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระ  
ฟิล์มและไอซ์แท็กซ์ จำกัด.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). สังคมวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวี. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

อนิวัช แก้วจ่านงค์. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อรุณ รักธรรม. (2534). การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรุณ รักธรรม. 2534. การบริหารและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อรุณ รักธรรม. (2545). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Daft, Richard L. (2001). *Essentials of Organization: Theory and Design*. Ohio: South Western College.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. Englewood Cliffs, NY: Prentice – Hall.
- Gross, B. M. (1972). *Mathematical models in linguistics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick. (1967). *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing Company.
- Hoy, W and Miskel, C. G. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Brothers.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book company.
- Millet, J. D. *Bureaucracy and the Public*. New York: Basic Book, 1954.
- Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior, Managing people and Organization*. 5th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.
- Price, J. L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, IL: Richard D Irwin.
- Reddin. W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. *Introduction to Organization Behavior*. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Steers, R. M. (1980). *Organization effectiveness*. Monica, CA: Goodyear.
- Yuchman, E., & Seashor, S. E. (1967) . A system resource approach to organizationaleffectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 32, 377-395.