

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF CHANG TALOOD SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
LOMSAK DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE

ยุวรัตน์ หวลอาลัย²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการสนับสนุนขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน/ประสิทธิผล

Abstract

The purposes of the study of Factors affecting the effectiveness of work performance of Employees of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province case study were (1) To study the factors affecting the performance of Chang Talood Subdistrict

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province employees. (2) To study the effectiveness of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. (3) To study the relationship of factors affecting the performance of employees of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. and the effectiveness of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. The study samples were 95 people. The data was collected by questionnaire and was analyzed by descriptive statistics using percentage value, average, standard deviation. The hypothesis was tested and the results were reported using inferential statistics, by Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's correlation coefficient

The results of the research revealed .There was Personal qualification factor did not affect the effectiveness of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. Otherwise ,The Motivation factor and Supporting factors of the organization From the research was found that these 2 factors affect the effectiveness of Chang Talood Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District

Keywords : Factors affecting performance, Effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่หลักในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น รวมไปถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการคมนาคม การบำรุงรักษาถนนหนทางให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน ทางเดินเท้า ทางสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล การป้องกันและให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อและสุขลักษณะของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องที่ ฯลฯ ซึ่งการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยย่อยๆ เรียกว่า “กอง” หรือ “สำนัก” ในแต่ละกอง หรือ สำนัก การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ย่อมเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะต้องควบคุม ดูแล การปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขององค์กร โดยการกำหนดรายละเอียดการทำงาน ขอบเขตความดูแลรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งปัจจุบันผู้รับบริการก็มีอัตราการเพิ่มขึ้น และมีเป็นจำนวนมาก การให้บริการต้องให้บริการรวดเร็ว ครอบคลุม ด้วยเหตุนี้เอง หากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า ย่อมหมายถึง การสูญเสียเวลาอันมีค่าของประชาชนผู้ให้บริการ ดังนั้นหากการให้บริการ แก่ผู้ให้บริการล่าช้า หรือไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้ ย่อมหมายถึงการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และอาจเป็นการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิผลได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณสมบัติส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้ ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 95 คน ตามสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970:896)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งจะมีลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) สถิติเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

Schermerhorn (2000) และคณะ ให้แนวคิดไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ และสภาพจิตใจของบุคคล
2. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร

เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันอย่างนี้นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Kotler and Armstrong (2001) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นจะต้องมีสิ่งมาดึงดูดหรือจูงใจ (Motive) หรือมีแรงขับเคลื่อน (Drive) ให้เกิดความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีแรงกดดันมากพอที่จะสามารถจูงใจให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิต (Lifestyle) ซึ่งความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) โดยเกิดขึ้นจาก สภาวะความตึงเครียดต่างๆ เช่น ความหิวกระหาย หรือความลำบากบางอย่างเป็นความต้องการทาง จิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลหนึ่งกระทำในช่วงเวลานั้นๆ ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนทำให้เกิดความตึงเครียดเกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีของ Schermerhorn (2000) และคณะ ดังที่ได้กล่าวถึงการสนับสนุนขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั้น ทางผู้วิจัยจะขอแยกเอาการสนับสนุนขององค์กรในเรื่องของ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โครงสร้างและขนาดขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อมาเป็นปัจจัยที่จะศึกษาด้านการสนับสนุนขององค์กรในครั้งนี้

การสนับสนุนด้านทรัพยากร

1. คน (Man)

คำรณวิทย์ ฐปประจาง (2548) กล่าวว่า คน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ คนไม่ทำงานก็ไม่มีคุณภาพ และดำเนินการไปด้วยความลำบาก จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงาน จะต้องทำการจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งงานที่แบ่งไว้ หรือหมายถึงการจัดเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Put the Right Man on the Right Job) รวมถึงการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงาน ของคนงาน และพนักงาน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน 15 การวางแผน โครงการระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้มา และได้ประโยชน์ การบำรุงรักษา รวมถึงการสรรหา การรับคนเข้าทำงาน และการพ้นจากงาน

2. วัสดุอุปกรณ์ (Material)

เปรมชัย สโรบล (2550) กล่าวว่า เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ คือ ปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การทำงานจะไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ศศิวิมล ปุจฉาการ (2534) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. สภาพแวดล้อม (Environment)

โดยแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานของ

การสนับสนุนด้านโครงสร้างและขนาดขององค์กร

แนวความคิดระบบราชการของ Max Webber, นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน มีความเชื่อว่า โครงสร้างองค์กรแบบราชการนี้จะ เป็นรูปแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพมาก โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ระบบนี้จะเน้นการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ โดยใช้หลักการแบ่งงานกันทำ โดยให้มีการแบ่งอำนาจและ

หน้าที่ ในการทำงาน และมีการกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับ มีการรายงานการตามสายงานอย่างเป็นระบบ เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นขั้นตอนโดยไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในการทำงาน

การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (1994 : 254) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ กล่าวคือ การริเริ่มส่วนบุคคล ความอดทนต่อความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการ การควบคุม เอกลักษณะ ระบบการให้รางวัล ความอดทนต่อความเสี่ยง และแบบของการสื่อสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Gibson Others (1982 : 812) นิยามไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

ประสิทธิผลขององค์กร จะเน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ดังที่ Gibson, and Other. (1982 : 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1) การผลิต (Production) ความสามารถขององค์กรในการผลิตสามารถเพิ่มผลผลิตให้มีปริมาณและ คุณภาพ ตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ ความสามารถในการผลิตถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผลในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

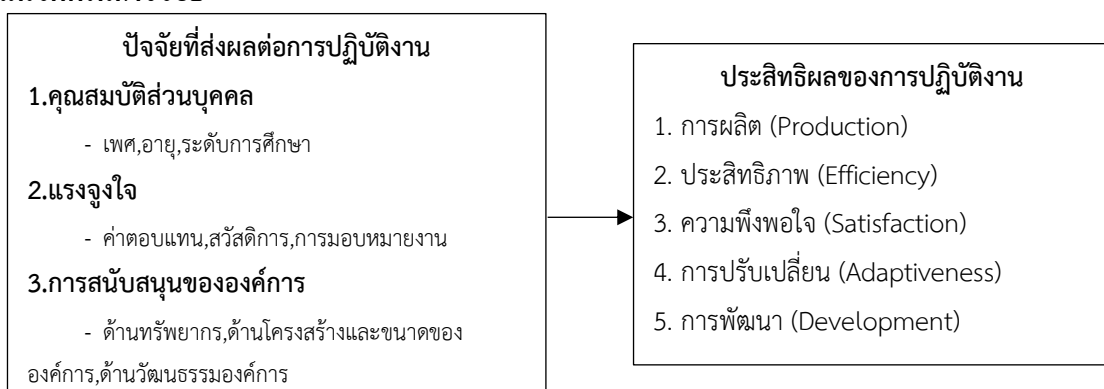
2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยต่างๆเช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใด จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อย เพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

4) การปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว (Adaptiveness) ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5) การพัฒนา (Development) การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 50 ปี สถานภาพการสมรส โสด รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสิ่งตอบแทน	2.75	1.51	ปานกลาง
2. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย	3.76	1.32	มาก
3. ด้านหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย	3.54	1.04	มาก
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ	3.62	1.21	มาก
5. ด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงสร้างและขนาดขององค์กร	3.73	1.15	มาก
6. ด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมองค์กร	3.67	1.13	มาก
รวม	3.51	1.29	มาก

จากตารางพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เรียงตามลำดับคือ ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงสร้างและขนาดขององค์กร ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และด้านสิ่งตอบแทน ($\bar{X} = 2.75$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการผลิต (Production)	4.23	0.77	มากที่สุด
2. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)	4.28	0.76	มากที่สุด
3. ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction)	4.11	0.95	มาก
4. ด้านการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว (Adaptiveness)	4.01	0.96	มาก
5. ด้านการพัฒนา (Development)	3.58	1.13	มาก
รวม	4.04	0.96	มาก

จากตารางพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เรียงตามลำดับ คือ ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการผลิต (Production) ($\bar{X} = 4.23$) ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว (Adaptiveness) ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการพัฒนา (Development) ($\bar{X} = 3.58$)

4. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance: ANOVA)

ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล	Sum of square	dF	Mean square	F	Sig. (0.05)
เพศ	8.543	45	.190	.083	.091
อายุ	15.804	45	.351	1.828	.020
ระดับการศึกษา	15.689	45	.349	.970	.540

จากตารางพบว่าปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ มีค่า P value เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่าค่า α ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ มีค่า P value เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่าค่า α ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีค่า P value เท่ากับ .540 ซึ่งมากกว่าค่า α ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

5. ทดสอบสมมติฐาน 2-3 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			ทิศทาง
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	
1. ด้านแรงจูงใจ	.593**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. ด้านการสนับสนุนขององค์กร	.765**	.000	สูง	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .593** แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ (0.01)

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .765** แสดงว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและความปลอดภัยกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ (0.01)

6. ทดสอบสมมติฐาน 2-3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.728	.256	-	6.754	.000
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	.036	.111	.033	.326	.745
ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กร	.596	.083	.740	7.218	.000

$R = .766$; $R^2 = .586$; $R^2 \text{ adj} = .577$; $F = 65.179$; $p = .000$

จากตารางพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ แรงจูงใจ และการสนับสนุนของ

องค์การ โดยมีค่า $R^2 = 0.586$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 76.6 ถือว่ามีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ดีที่สุดคือ การสนับสนุนขององค์การ เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .740 และความต้องการความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .033

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย กล่าวคือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวมที่ออกมา นั้น ทำให้ทราบว่า ในด้านของหน่วยงานภาครัฐนั้น ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน โดยสาเหตุที่เป็นเช่นนั้น ทางผู้วิจัยพบว่าการดำเนินงาน หรือกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐนั้น จะแตกต่างจากทางภาคเอกชนที่ค่อนข้างให้ความสำคัญกับ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล และเนื่องจากงานภายในของหน่วยงานภาครัฐนั้น ค่อนข้างเป็นงานที่มีรูปแบบ แบบแผนที่ชัดเจน ที่เป็นไปตามขั้นตอนที่ทางหน่วยงานภาครัฐ ได้วางรูปแบบไว้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องทำตามรูปแบบ แบบแผนนั้นนั่นเอง ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย อันได้แก่ สิ่งตอบแทน สวัสดิการและความปลอดภัย หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย) และปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์การ (ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย อันได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนด้านโครงสร้างและขนาดขององค์การ การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์การ) ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวคือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่สิ่งที่คุณปฏิบัติงานต้องการ มักจะเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1970) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้ก็จะมียู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการเข้ามาทำงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็เพราะต้องการความมั่นคงในเรื่องของอาชีพ และต้องการปัจจัยหลักขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ ซึ่งทางภาครัฐอย่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้ความมั่นคงในส่วนนี้ได้มากกว่าภาคเอกชนด้วยปัจจัยจากด้านแรงจูงใจ และด้านการสนับสนุนขององค์การเหล่านี้เอง จะส่งผลให้พนักงานได้เกิดความเต็มใจ พร้อมใจ ที่จะปฏิบัติงานของตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้นั่นเอง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

องค์การปกครองท้องถิ่นนั้น ทราบกันดีอยู่ว่าเป็นหน่วยงานในสังกัด กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ด้วยการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สาธารณะในระดับตำบล ซึ่งค่อนข้างเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้ได้รับการถ่ายโอนอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จากทั้ง

หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ในปริมาณที่มากพอสมควร ทำให้ในบางครั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กัน บุคลากรหลาย ๆ ท่าน ต้องทำงาน 2 ตำแหน่ง ตามคำสั่งการของหัวหน้าหน่วยงานโดยไม่สามารถปฏิเสธได้ แต่ผลตอบแทนที่ได้รับคือ ค่าตอบแทนเท่าเดิม ตามระเบียบและลำดับขั้น ไม่เหมือนภาคเอกชนที่ปริมาณงานสอดคล้องกันกับค่าตอบแทน ทำให้ในบางสถานการณ์ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ ขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะอย่างไรก็ดี การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลที่ดีให้องค์การเสมอ ดังนั้น ทางผู้วิจัยเห็นว่า หากมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่หรืองานใด ๆ จากหน่วยงานอื่น ๆ แล้วนั้นนอกเหนือจากการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการในโครงการที่ถ่ายโอนอำนาจ ในอนาคตทางภาครัฐควรมีนโยบายการสนับสนุนค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการพนักงานของรัฐที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ส่งผลให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพร้อมที่จะพัฒนาท้องถิ่น สังคมประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพียงไม่กี่ปัจจัยเท่านั้น และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับส่วนงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาการบริหารต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

- กมลชนก ตันเยี่ยม.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ กองบังคับการปราบปรามการค้ายุทธศาสตร์.โครงการทวิปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วงษ์ลัมย์.(2556).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องชุดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา).สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยสยาม.
- กวินทิพย์ พรหมณะ.(2556).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแขวงพระนครใต้.สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยสยาม.
- เกสรินทร์ วิเศษสิงห์.(2563).แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี.โครงการทวิปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การประเมินผลนโยบาย. นนทบุรี.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- จินตนา พุฒณา,สุเมธ งามกนก,ประยูร อิมสวัสดิ์.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มมร.ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิรนนท์ แสงวงการ.(2563).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง.โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนะชนม์ วงศ์นุ่น.(2559).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานสอบสวนของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค.วารสารวิชาการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา.ฉะเชิงเทรา.มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศาสนาวิฑู โททัศน์องค์กรที่พบก.การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนสรณ์ ลำจวน.(2557).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิตยา มีเสมอ.(2563).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุน ของกรมการแพทย์.โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยากร หวังมหาพร.(2562).วามผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปานทิพย์ อิมจิต.(2563). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา.โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศกร ฐานยการ.(2563).แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชนารักษ์.โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โพชนงค์ ทองน้อย .(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา:แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน).หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ภริษา สวนบ่อแร่.(2563).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ.โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูริภัทร์ ดันติเศรษฐภักดี.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.โครงการ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสธ.(2556).การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจ ธนาคาร.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.ปทุมธานี.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุมณทิพย์ สามิภักดี.(2557).การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึง ความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสึม.การ

ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี .กรุงเทพฯ ฯ.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมหมาย นาควิเชียร.(2548).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ สำนักวิทยบริการ
และเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.ฉะเชิงเทรา.มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์.

อัญชานา กลิ่นเจริญ.(2563).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.โครงการทวิ
ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรรถสิทธิ์ ฐาปนะดิถก, วิชาวี พิจิตรบัณฑิต, วรวิทย์ จินดาพล และอนุชา ม่วงใหญ่.(2563).ปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุน ของสายยุติธรรม.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.ชลบุรี.
มหาวิทยาลัยบูรพา.

Beach, D.S. (1970). Personal : The management of people at work (2nd ed). New York : Macmillan

Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). The Efficient Organization. New York: Elsevier Scientific.

Bovee, C. L. et al. (1993). Management. New York: McGraw-Hill.

Cronbach, L. J. (1974). Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper and Row.

Daft, R. L. (1986). Organization Theory and Design. 2 nd ed. New York : West Publishing.

Gibson et al. (1973). Organizational: Behavior, Structure, Process Behavior. Dallas, Texas: Business Publication,
Inc.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1982). Organization Behavior Structure Process (3 rd ed.).
Texas : Business Publication, Inc.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly J. H., (1994). Organizations Structure, Process, Behavior. Texas:
Business Publications.

Herzberg, F. (1968). Work and the nature of man. New York: World.

Herzberg, F. (1979).The motivation to work(2 nd ed). New York: John Willey & Sons. Katz, Danial and Robert
L.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2001). Principles of marketing. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Maslow, A. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harpers and Row.

Porter, L. W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R.1975 : Behavior in Organization (4thed.). New York: McGraw-Hill.

Schermerhorn, J. R. (2000). Management (7th ed). New York: John Wiley & Sons.

Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc. _____. (1991).
Introduction to Organization Behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc.

Yoder, D. and P. D. Staudohar. Personnel Management & Industrial Relations. 7 th ed. New Jersey : Prentice-
Hall Inc., 1982.

