

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา¹

Motivation Affecting Work Efficiency Of Nakhon Ratchasima provincial Agricultural Extension Officers.

อภิชาติ จำเริญพัฒน์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษเชิงสำรวจ ตัวแปรที่ศึกษาคือ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 184 ราย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบกลุ่มแล้วจึงเก็บข้อมูลจากทั้งหมด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีแรงจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา และความเป็นอยู่ส่วนตัว กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ระยะเวลา ทักษะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน , สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objective of this study was to study the motivation and work efficiency of Nakhon Ratchasima Agriculture Office staff. Is a survey study The variables studied are Motivation that affects work efficiency The sample consisted of 184 officers from the Nakhon

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ratchasima Provincial Agricultural Extension Office. The samples were selected by random sampling method and data were collected from all data. Use questionnaires as tools for data collection Statistics used in data analysis From the study found that Motivation affects work efficiency. Is related to the efficiency of the operation With statistical significance at the level of 0.05 with motivation Including the success of the work Responsibility Relationships with colleagues Has been respected Job characteristics, salary, administrative policy, progress, governance And personal living And work efficiency, including quality, amount of work, duration, work skills of staff Nakhon Rachima Provincial Agricultural Extension Office Which has a high level of positive relationship With statistical significance at the level of 0.05

Key words: motivation, work efficiency, Nakhon Ratchasima Agriculture Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมา

ปัจจุบันประเทศไทย มีประชากรประมาณหนึ่งในสามเป็นครัวเรือนเกษตรกร และเกือบครึ่งหนึ่งของพื้นที่ทั้งหมดของประเทศใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตร ในหลายปีที่ผ่านมาพื้นที่ดังกล่าวถูกใช้ในการประโยชน์ทางการเกษตร ผลผลิตและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการเกษตรถูกนำมาใช้เป็นอาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ที่อยู่อาศัย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากมาย รวมทั้งส่งออกนำเงินตรามาพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนา ระบบชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2504 มีหน้าที่จัดการส่งเสริมการทำการเกษตรให้แก่เกษตรกรของประเทศไทย เพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร บริหารราชการส่วนภูมิภาค มีสำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นหน่วยงานในสังกัด โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก ทำให้การทำงานเกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลให้การทำงานในพื้นที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่

ทำงาน ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงาน งานที่ตึงเครียด ขาดแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน

ความสำคัญของปัญหา

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเชื่อว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ผลงานหรือประสิทธิภาพของงานตกต่ำลง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลในองค์การ ต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจด้านใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ในการการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Federick Herzberg

(อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกจะนำไปสู่ ความพอใจ และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ โดยความพึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและ การบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

สรุปได้ว่าทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกจะนำไปสู่ความพอใจ และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ โดยความพึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ หน่วยงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เพื่อนำมาเป็นกรอบในการศึกษาต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory)

(ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 39-40) นักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจ มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์มีดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความ ต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ความต้องการการยกย่อง หรือ ความภาคภูมิใจ ในตนเอง เป็นความ ต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความ เคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับ ขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมี ความ ต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (E R G Theory) (ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 40-41)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าสิ่งใด เกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้แต่ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G))

สรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (E R G Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์โดยไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าสิ่งใดเกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้แต่ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52-53) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่าง ในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีอำนาจ

สรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ บุคคลมีความต้องการหลายอย่าง ในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ Peterson & Plowman (อ้างใน กานดา คำมาก, 2555, หน้า 38) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการใน ปริมาณและคุณภาพที่ ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผู้กพัน ด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมี องค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต และ(อ้างใน ธัญญา ทองหอม, 2556) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Costs)

Millet (อ้างใน กานดา คำมาก, 2555, หน้า 38) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างก้าวหน้า

Simon (อ้างใน กานดา คำมาก, 2555, หน้า 38) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัย นำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการองค์กรของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Becker & Neuhauser (อ้างใน กานดา คำมาก, 2555, หน้า 38) ได้เสนอตัวแบบจำลอง เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพ ขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตของ องค์กร คือ การบรรลุเป้าหมาย และองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยอื่นประกอบ

พัฒนา ศศิพิศาล (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อย

ที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานใน รูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมน แอนด์ โอลแฮม (Job Characteristics Model) Hackman and Oldham (1967) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของโดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะของงาน สามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ มี 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และการได้ข้อมูลย้อนกลับ

Porter และ Lawler (1975) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจการมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

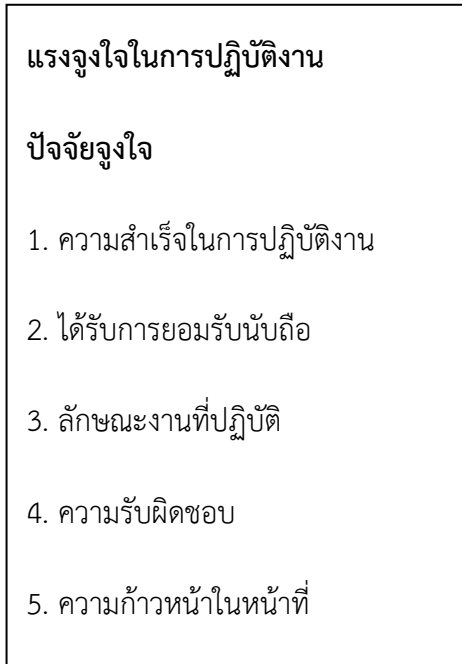
สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาสนใจตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่หน่วยงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณงานระยะเวลา และด้านทักษะในการทำงาน มาเป็นกรอบในการศึกษาในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

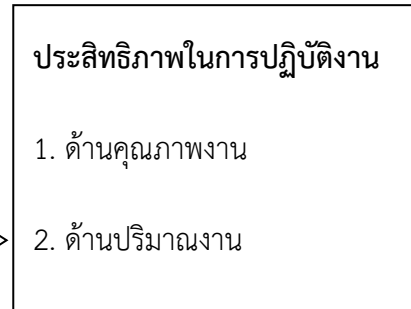
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีอิวาร์จี้ ทฤษฎีเมอร์เรย์ ทฤษฎีแฮคแมนแอนด์โอลแฮม พรอตเตอร์และออร์เลอร์ พีเตอร์สันแอนด์พลาวแมน และ มิทเลท เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัย เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทฤษฎีแฮคแมนแอนด์โอลแฮม และพีเตอร์สันแอนด์พลาวแมน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และด้านทักษะในการทำงาน

สรุปผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีอิวาร์จี้ ทฤษฎีเมอร์เรย์ ทฤษฎีแฮคแมนแอนด์โอลแฮม พรอตเตอร์และออร์เลอร์ พีเตอร์สันแอนด์พลาวแมน และ มิทเลท เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัย เนื่องจากตรงกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 32 อำเภอ ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 340 คน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2563 ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามาเน่ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จะได้จำนวนตัวอย่าง 184 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. เงินเดือน 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. นโยบายการบริหารงาน 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความเป็นส่วนตัว

ตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านระยะเวลา 4) ด้านทักษะในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียด ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นไปตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert s scale มี 5 ระดับกำหนดคะแนนระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับพิสัยเป็น $5-1 = 4$ เฉลี่ยแต่ละช่วงห่างกัน $= 0.8$ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น แบบวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) โดยทำการทดสอบแบบตัวอย่าง กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบว่ามีความเหมาะสม และนำไปวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.994

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกๆ ด้านจึงรวมข้อมูลทั้ง 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ 2. ข้อมูลทุติยภูมิ

6. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น เช่น ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2. สถิติเชิงอนุมาน เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปกติจะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 0.00 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 184 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 สถานภาพสมรส แต่งงานมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รายได้ต่อเดือน มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ตำแหน่ง มีตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านได้รับการยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านทักษะในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านระยะเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

4. ตอบคำถามในการวิจัย แรงจูงใจด้านใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา พบว่าแรงจูงใจทั้ง 10 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา โดยมีระดับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และประสิทธิภาพด้านทักษะในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของผลงานมีรูปแบบ ข้อตกลง 2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการให้รางวัลตอบแทนผลงานยกย่อง 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการวางแผน และกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน ตลอดจนมีการ มอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตาม ขั้นตอนอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว 4. ด้านความรับผิดชอบ ควรกำหนดบทบาทภารกิจของงาน

ให้ชัดเจนว่าใครรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน จากนั้นทำการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบโดยทั่วกัน 6. ด้านเงินเดือน ควรมีการพิจารณาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 7. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการสร้างการรับรู้ เรื่องนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้เกิดการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน 8. ด้านนโยบายการบริหาร ควรให้มีการมีส่วนร่วมในเสนอข้อคิดเห็นในการบริหารงาน 9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อลดช่องว่างในการ ทำงานก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายของ องค์กร 10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรจัดเป็นสัดส่วนอย่างมี ระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเป็นของตนเอง เพียงพอต่อการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และนำมาซึ่งความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร 11. ด้านคุณภาพงาน ควรมีการประกวดผลงานแต่ละด้านเชิงคุณภาพ 12. ด้านปริมาณงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์ค่าปริมาณงานในแต่ละไตรมาส 13. ด้านระยะเวลา ควรมีการกำหนดกรอบการทำงานกำหนดเป็นตัวชี้วัด 14. ด้านทักษะในการทำงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆเพื่อพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาแรงจูงใจอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเข้มแข็งยิ่งขึ้น 2. ควรศึกษาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป 3. ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 4. ควรมีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 5. ควรมีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปในจังหวัดอื่นด้วย และควรศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพรวมถึงควรเพิ่มประเด็นปัจจัยจูงใจในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีรายละเอียดในระดับ เชิงลึกมากขึ้น 2. ควรมีการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการเกษตร (2553). ข้อมูลและโครงสร้างการบริหารงาน กรมส่งเสริมการเกษตร. เข้าถึงได้จาก <http://www.doae.go.th/>

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรจังหวัดร้อยเอ็ด.การค้นคว้าอิสระ บรม.ปทุมธานี.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กานดา คำมาก .(2555) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา.คณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

กัลยา วานิชย์บัญชา . (2557). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา และคณะ (2560). การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชูชัย สมितिไกร (2554) พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพมหานคร.สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดาริกาศรี พระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟัดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภินันท์ รัชตาจ่าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานะ พิจุลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการท างานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สมทบ ไสลชัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง . งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรเขตพื้นที่ 21. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ . (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ปวีณิตย์ มาแก้ว (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิต กรกฎาคม 2558 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผกามาศ สมัครการ.(2554) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยบูรพา

ชญกรณ ราศี (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. บริหารธุรกิจ (สาขาวิชาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสกสรร อรกุล. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอมจำกัด .มหาวิทยาลัยศรีประทุม.กรุงเทพมหานคร

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) อ้างถึงปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง.บริหารธุรกิจบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภัทรานี ศรีประมวล และกิติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม.วารสารการเงิน การลงทุนการตลาด และการบริหารธุรกิจปีที่ 3. ฉบับที่ 4. หน้า 100-116

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพมหานคร.บริษัทพิมพ์ดีจำกัด. 2553

พัฒนา คดีพิศาล. (2553) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเวสต์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ.กรุงเทพมหานคร

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน.(2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด .สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุประวีณ เชื้อนสูงศ์, จ.ส.ต. หลิง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33. รายงานงานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารองค์การ ภาครัฐและเอกชน, สำนักบริหารและพัฒนาวិชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ธนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

ธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อัมรินทร์ บิ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

นายอภิรักษ์ ภูชันเงิน .(2555).ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Alderfer, C.P. (1972). Existence, relatedness and growth. New York: Free press.

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

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

Erez, M. (1992). Interpersonal Communication System in Organizations and Their Relationships to Cultural Values Productivity and Innovation: The Case of Japanese Corporations. Applied Psychology: An International Review. 41(1): 43-64.

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

Maslow, A. H. (1970). Motivational and personality. New York: Harper & Brother.

Millet, J. D. (1994). Management in the public service: The quest for effective performance. New York: McGraw-Hill Book.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, llinois: Richard D.

Pinder, C.C. (1984). Work Motivation. Illinois: Scott, Foresman. _____. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. p.177-230. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

Hackman, J.R. ; & G. Oldham. (1976). Motivation Through the Design of Work : Test of A Theory. Organizational Behavior and Human Performance. 16, 250 – 279

Simon, A. L. (1956). A study of selected factors related to job satisfaction of beginning full-time instructors in southern Baptist four-year liberal arts colleges. Dissertation Abstracts International, 9(11), 5312.

Yamane, Taro. (1976). Statistic: An introduction analysis (2 nd ed). New York: Harper & Row.