

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี¹

เกศรินทร์ วิเศษสิงห์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 140 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (1) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิผล

ABSTRACT

The independent study of Motivation and Effectiveness of the civil servants' responsibilities in Department of Provincial Administration of Kanchanaburi aims to (1) study the motivation of the civil servants' responsibilities in Department of Provincial Administration of Kanchanaburi and (2) study factors in the motivation affecting the effectiveness of the civil servants' responsibilities in Department of Provincial administration of Kanchanaburi

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results show that (1) Motivation correlated with the effectiveness of civil servants' responsibilities in Department of Provincial Administration of Kanchanaburi remain positive relation in the High demonstrating the statistical significance of .05 (2) the motivation factor of civil servants' responsibilities in Department of Provincial Administration of Kanchanaburi found that the relationship with colleagues remains in the High demonstrating the statistical significance of .05 and (3) Motivation correlated with the effectiveness of civil servants' responsibilities in Department of Provincial Administration of Kanchanaburi found that understanding the purpose of work remain positive relation in the Very High demonstrating the statistical significance of .05.

Keywords : Motivation, Effectiveness.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคแห่งการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านกรสื่อสารสมัยใหม่ ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรต่างๆ ดังนั้น การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ “คน” เป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและรับรู้กันทั่วไป โดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4 M's” อันประกอบไปด้วย บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ(Management) จะพบว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหาร เพราะหากขาดกำลังคนก็จะมีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ

คนเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเกิดจากประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเสมอ กุญแจสำคัญยิ่งประการหนึ่งของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถที่จะหาสิ่งจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้น ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงานและลาออกจากงาน

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ

ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน

สำหรับกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงาน ทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่างๆ ตามกฎหมาย

การบริหารกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์กรนั้นคือ การจูงใจ โดยการสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์การจะมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรไม่ลาออกจากองค์การ อันจะช่วยลดอัตราการลาออกได้ทางหนึ่ง หากคนในองค์การมีการลาออกอยู่บ่อยๆ จะทำให้การดำเนินงานขององค์การชะงักและต้องเสียเวลาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทดแทน

ปัจจุบัน ข้าราชการมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่นๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี นั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อผลตามมา ทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อผลในการทำลายขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่ยังคงทำงานอยู่ และถ้าหากยังมีแนวโน้มของการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานที่สูงขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์การอาจถูกมองในแง่ลบ และส่งผลให้ขาดความมั่นคงตามมา

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการในกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการมีความรักองค์การพร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี นำไปปรับปรุงให้กับข้าราชการอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่น

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น มาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) อ้างอิงมาจากเฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1968 : 113

สรุปจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ว่า เมื่อคนได้รับแรงกระตุ้นจากปัจจัยชนิดนี้แล้ว จะทำให้เกิดการตอบสนองในเชิงบวก เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือคนเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ได้มีความพยายามในการวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยการหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดคือ เกณฑ์เดียว (Ultimate Criterion) จึงเป็นที่มาของเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย เช่น Campbel (1973, อ้างถึงใน ปริณ บุญณลวย, 2556: 11) ได้สำรวจเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวขณะนั้น และพบว่า มีมากถึง 19 เกณฑ์ ซึ่งแต่ละเกณฑ์ก็มีจุดมุ่งหมายในการประเมินประสิทธิผลองค์การ และแต่ละเกณฑ์ก็จะถูกใช้เป็นตัวแปรตาม เพื่อศึกษาในด้านของความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นที่ถูกกำหนดขึ้นมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1977 ก็ได้รวบรวมเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 30 เกณฑ์ด้วยกันดังตารางต่อไปนี้

แสดงเกณฑ์ในการวัดแนวคิดของประสิทธิผลองค์การ ของ John P. Campbell

เกณฑ์ในการวัดแนวคิดประสิทธิผลองค์การ		
1. การวางแผนและการ	11. การได้ใช้ประโยชน์	21. อุบัติเหตุ

กำหนด	จากสภาพแวดล้อม	22. แรงจูงใจ
2. ผลិតภาพ	12. การเติบโต	23. ความพึงพอใจในงาน
3. ประสิทธิภาพ	13. ขวัญและกำลังใจ	24. ความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร
4. กำไร	14. ความขัดแย้ง – สามัคคี	25. ความเห็นพ้องในเป้าหมาย
5. การจัดการด้านการสื่อสาร	15. คุณภาพ	26. ความสอดคล้องด้านปทัสถานและบทบาท
6. เสถียรภาพ	16. การเน้นเรื่องการพัฒนาและอบรม	27. ทักษะด้านการจัดการระหว่างบุคคล
7. การควบคุม	17. คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	28. ทักษะด้านการจัดการงาน
8. ความพร้อม	18. ประสิทธิภาพโดยรวม	29. การมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลร่วมกัน
9. ความยืดหยุ่น - การปรับตัว	19. การหมุนเวียนของการจัดเก็บ	30. เน้นด้านบรรลุเป้าหมายในเป้าหมาย
10. การประมาณจากภายนอกองค์กร	20. การขาดงาน	

หลังจากผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญเมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg's Two-Factor Theory มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และแนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Campbel มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อเป็นพื้นฐานหรือแนวทางหลักในการศึกษาครั้งนี้

การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

แรงจูงใจ

- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับ
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง

- การติดต่อสื่อสาร
- มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
- ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บริหาร



วิธีการดำเนินการศึกษา

ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อแสวงหาความจริง ซึ่งเป็นคำตอบของปัญหาที่สนใจศึกษา และผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจำแนกตามประเภทของข้อมูล คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตั้งคำถามปลายปิดเป็นการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้สนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิและใช้ประกอบการวิเคราะห์ให้มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ กำหนดสัดส่วนในแต่ละฝ่าย จากนั้นแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ตามขั้นตอนที่ 2 ของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ได้ตามสัดส่วนในแต่ละระดับ จำนวน 140 คน เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนดำเนินการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 5 – 7 วัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 หาค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี และตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี และตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตราวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดกาญจนบุรี มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 140 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ดำรงตำแหน่งวิชาการ มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีรายได้ 15,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเวลา ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.93$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายตัวแปรพบว่า ลำดับ 1 คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

4.1.1 การทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=686$, $Sig=.000$)

4.1.2 การทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.724$, $Sig=.000$)

4.1.3 การทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน ของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=.876$, $Sig=.000$)

4.1.4 การทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.595$, $Sig=.000$)

4.1.5 การทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.611$, $Sig=.000$)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี

จากการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.765$, $Sig=.000$)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารหากจะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรเสริมสร้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลควรกระทำด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต และให้เกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรมที่มีในองค์กร

3. การที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรจะเน้นไปที่ด้านการสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีที่มีต่องาน ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น งานที่จะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในท้ายที่สุด

4. ควรเสริมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสามปัจจัยนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งการทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่สามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นและการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในงานของตน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮลซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ต้องเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายในการลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลที่จะได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อยากพัฒนาตนเองเพื่อโอกาสในการก้าวหน้าของตน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสามปัจจัยนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งการทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศเหล่านี้หากเป็นบรรยากาศที่ดี ผู้บังคับบัญชามีการเห็นอกเห็นใจลูกน้อง มีเมตตา มีการทำงานที่เป็นระบบ ประกอบกับมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นเหมือนทีม คอยช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้สามารถฝ่าฟันวิกฤติร่วมกัน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคคลรู้สึกอบอุ่นเวลาทำงาน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีม และองค์การบุคคลนั้นย่อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์การก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮลซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะก่อให้เกิดความไม่ชอบในงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค่าจูนดียังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหาปัจจัยค่าจูนนี้ เฮลซ์เบิร์ก (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญยุทธ รัตนมงคล. (2552). แรงจูงใจในการเล่นกีฬาบาสเกตบอล. วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชาติ สิทธิสาร. (2556). รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิตยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ฦ หนองคาย. (2554). พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริญา บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พรทิพย์ วานิชจรรยาเกียรติ. (2553). ความคิดเห็นของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.
- พิบูลย์ ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร. อมรการพิมพ์.
- พิมพ์มาตา อณพัชท์ศพงค์. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการสาธารณสุข คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพิน แก้วน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา. สารนิพนธ์ ร.บ.ม., สาขาวิชานโยบายสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรัชพงษ์ ทรงงาม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, การวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2552). ความคิดเห็นและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติต่อการพัฒนา และการจัดการการท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพฯ. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อติพัฒน์ เดชขุนทด. (2557). อิทธิพลของการจัดการในองค์การที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะอิน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี อินทรา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- อิสระ บุญญฤทธิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Carolyn Stringer. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers. A available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo. A available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Greenberg, J. (2005). Managing behavior in organizations (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed., New York: Harper & Row Publishers Inc.
- McClelland, D.C. (1965). Achievement Motivation Can Be Developed. *Harvard Business Review*.
- Ong Choon Hee. (2016). Kamaludin NHB. Motivation and Job Performance among Nurses in Private Hospitals in Malaysia. *International journal of caring sciences*.
- R.M. Steers. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavior View* (Calif.: Goodyear Publishing Company, Inc.)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Sohail, safdar, Saleem, Ansar, Azeem. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business*.
- Vlad Vaiman. (2010). Contingent workers: needs, personality characteristics, and work motivation. A available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Weiten, Wayne. (1997). *Psychology of Education*. The United States of America. Vonoffman.