

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร¹

MOTIVATION AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF THE WORK OF PERSONNEL
SAMUT SAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

วิชุดา แสงศรี²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (3) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 201 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายในส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวก

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , แรงจูงใจภายใน , แรงจูงใจภายนอก , ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this independent study were to find (1) the intrinsic motivation that affects the effectiveness of the personnel of the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization (S.P.A.O.), (2) the extrinsic motivation that affects the effectiveness of the personnel of the S.P.A.O. (3) performance effectiveness of the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

personnel of the S.P.A.O. The samples used in this study were 201 personnel under the S.P.A.O. The study instruments were opinionnaire. The statistic for analyzing the data were percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson Product Moment Coefficient Correlation.

The study found that Intrinsic motivation affected the performance of the personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization as a whole at a high level with an average of 3.95. When considering each aspect, it was found that the 1th was responsibility. Has a mean of 3.98. Extrinsic motivation affected the performance of the personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization as a whole at a high level with an average of 3.93. When considering as income, it was found that the 1th was the corporate policy. Has a mean of 4.01. And the performance of the personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization as a whole was at a high level. The mean value was 3.96. When considering each aspect, it was found that the 1th was the ability to solve problems and obstacles to complete the work as well. Has a mean of 4.01. When considering intrinsic motivation and extrinsic motivation and the performance of personnel, it was found that all aspects were positively related to the performance of personnel.

Keyword : Motivation, Intrinsic motivation , Extrinsic motivation , Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล เปรียบเสมือนกุญแจสำคัญ เป็นรากฐานในการดำเนินงานขององค์กร ทุกองค์การล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หากองค์การใดมีบุคลากรซึ่งมีความพร้อม จะสามารถทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้แล้ว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์การ ซึ่งแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์การ อันจะนำพาให้้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลไปยังท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการหรือดำเนินการใดๆ ได้ตามขอบเขต อำนาจหน้าที่ของกฎหมายกำหนด โดยการเลือกผู้บริหารจากตัวแทนของคนในพื้นที่ ซึ่งจะสามารถรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีขนาดใหญ่ที่รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดที่อยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล โดยมีอยู่ในทุกจังหวัดๆ ละ 1 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งประเทศ โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน การจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จึงให้ความสำคัญกับบุคลากรในสังกัดขององค์การ รวมทั้งคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากรประกอบกัน เพราะความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่

จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากนั้น การที่องค์กรจะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างขยัน และทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า จะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ยิ่งแรงจูงใจที่ดีมากเพียงใดยิ่งทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างมาก จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารงานท้องถิ่นของประเทศ ซึ่งมีความสำคัญด้านการพัฒนาขั้นพื้นฐานของประชากรในประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของการบริหารที่ผู้บริหารควร จะให้ความสนใจและควรตระหนักว่า ความรู้สึกในด้านแรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และยังสามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารให้ความสนใจในปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Brown (1980 :112-113 อ้างถึงใน ญัฐนัย ไทยถาวร, 2561 : 21) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบด้วย อารมณ์ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

Steers and Porter (1991 : 10 อ้างถึงใน กมลวรรณ ยอดมาลี , 2558 : 21) อธิบายว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายในทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของตน
2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้วแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการตอบสนองโดยอาจเป็นทิศทางบวกหรือลบก็ได้
3. คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Statoinary) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังมีอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วยการตอบสนองอาจเกิดขึ้นอยู่นาน หรือในระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับแรงขับภายในของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความหมายสำหรับใช้ในการวิจัยได้ดังนี้ แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นหรือผลักดันให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ โดยแรงจูงใจแต่ละด้านอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก นารีรัตน์ แก้วมณี (2557 :8 - 9) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือ ดันรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จึงสามารถสรุป ได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการ มีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ ได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความต้องการสัมพันธ์ (Relationship) ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ (Power and Progress)

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล และเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งความคาดหวังดังกล่าว ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Workplace Security) ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล (Benefits and Compensation) นโยบายขององค์การ (Corporate Policies) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ สามารถจำแนกได้ เป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน โดยแรงจูงใจภายใน เช่น ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความต้องการสัมพันธ์ (Relationship) และ ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ (Power and Progress) เป็นต้น โดยแรงจูงใจภายในเกิดขึ้นจากความต้องการส่วนบุคคล เพื่อให้บุคคลบรรลุสิ่งที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือภายในจิตใจของบุคคล

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Motivation – Hygiene Theory)

Herzberg Mausner & Snyderman (1959 : 110-115 อ้างถึงใน สุขุมมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553 : 39-40) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน โดยเฮอริชเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและพนักงาน บัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 บริษัท ในเมืองพิทสเบิร์ก ของสหรัฐอเมริกา เพื่อตอบคำถามว่า ประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อ ประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทิศทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเขาจึงวิเคราะห์และเรียบเรียงโดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจคือปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่ เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน

สรุป ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก ได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวกในการทำงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลงานเพิ่มขึ้นเป็น แต่เพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน จากสมมติฐานของการวิจัยของเฮอริช เบิร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับ งานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 2 อย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกดีและสิ่งที่ทำให้พวกเขารู้สึกไม่ดีในการ ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Gibson and Others (1988 : 812 อ้างถึงใน อารมณ์ อ่อนคง อ้างถึงใน สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผล อาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด แล้ว ประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและ ครบถ้วนตามที่มิวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตึงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และ ผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็ม ความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร กลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ อย่างสูงสุด แต่ใช้ทุน ทรัพยากรและระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย

1) การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้ กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรมี ประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่ง ความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

5) การพัฒนา (Development) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยทัศน์ (Capacity) ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

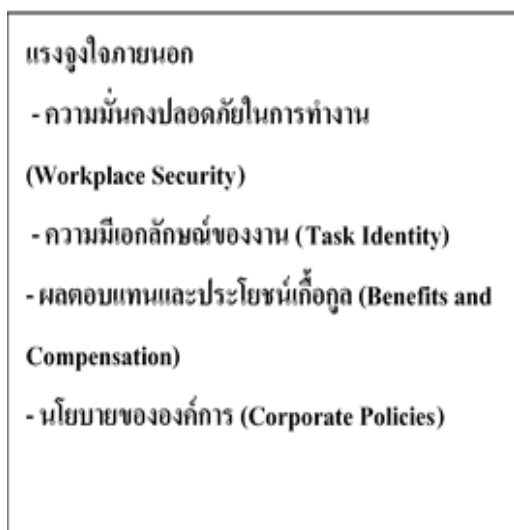
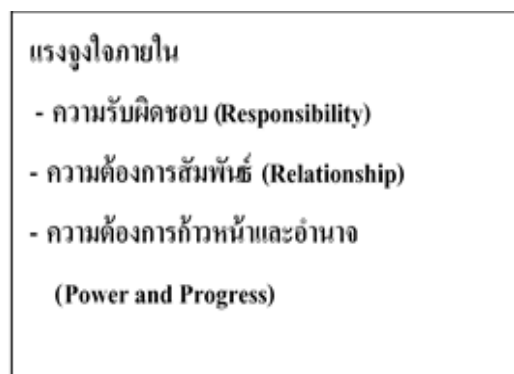
องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953 อ้างใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556 : 31) ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณของงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Cost)

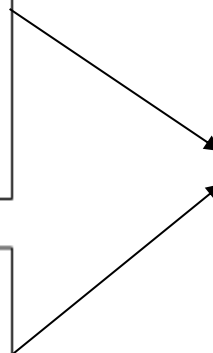
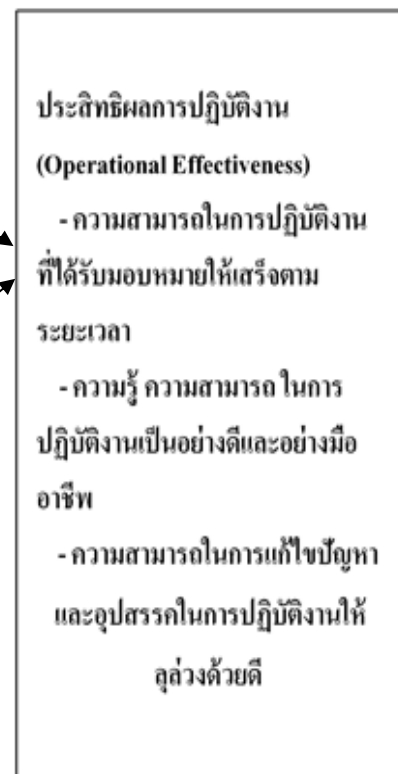
จากการทบทวนวรรณกรรมอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในแต่ละด้าน ซึ่งเมื่อรวมองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกันแล้วจะทำให้การวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการ จำนวน 180 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 207 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 402 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำนวน 201 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบ สมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัด ระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ดีเรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1. 00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา แรงจูงใจผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 201 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.83 มี สถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 110 คน คิด เป็นร้อยละ 54.73 เป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 ตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.76 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 51.74

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษา แรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครของกลุ่มตัวอย่าง 201 ตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ความ

ต้องการสัมพันธ์ (Relationship) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ (Power and Progress) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษา แรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ของกลุ่มตัวอย่าง 201 ตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือ นโยบายขององค์กร (Corporate Policies) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Workplace Security) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล (Benefits and Compensation) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษา ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ของกลุ่มตัวอย่าง 201 ตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจภายในกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .811$, Sig. = .000) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .980$, Sig. = .000)

ภาพรวมแรงจูงใจภายในกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .822$, Sig. = .000) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายในด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .919$, Sig. = .000)

ภาพรวมแรงจูงใจภายในกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดีมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .787$, Sig. = .000) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายในด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .886$, Sig. = .000)

สมมติฐานข้อที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

จากการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .778, \text{Sig.} = .000$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .914, \text{Sig.} = .000$)

ภาพรวมแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .762, \text{Sig.} = .000$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .919, \text{Sig.} = .000$)

ภาพรวมแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดีมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .771, \text{Sig.} = .000$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ แรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .971, \text{Sig.} = .000$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายด้านการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของ บุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณา ในแต่ละด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ องค์การควรมีนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ด้านความต้องการสัมพันธ์ หากองค์การต้องการรักษา คนเก่งไว้ ควรสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดช่องว่างในการทำงานรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์การ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ องค์การควรมีนโยบายจัดทำแผน ความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตน และขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการได้เพื่อสร้าง แรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นว่าในอนาคตจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่บุคลากรดำรงอยู่

2. นโยบายด้านการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของ บุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณา ในแต่ละด้าน คือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน องค์การควรจัดระเบียบ การใช้พื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนเพื่อเอื้อต่อการทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เพียงพอต่อการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานให้กับบุคลากร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน องค์การควร

มีนโยบายกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานให้มีปริมาณและลักษณะงานที่เหมาะสมต่อบุคลากร โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามขั้น ตอนอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล องค์การควรมีนโยบายจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับการใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข พร้อมจะทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น สวัสดิการน้ำดื่มสำหรับบุคลากรภายในสำนักงาน เป็นต้น ด้านนโยบายขององค์การ องค์การควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยต้องสอดคล้องและเป็นไปตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเฉพาะกลุ่ม ควรทำมีการวิจัยศึกษาปัจจัยปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการสำรวจข้อมูลจาก บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ทำให้ทราบ ข้อมูลเฉพาะกลุ่ม หากมีการทำวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปควรพิจารณาศึกษาบุคลากรในสังกัดหน่วยงานอื่นด้วย เพราะบุคลากรทุกคนในองค์การล้วนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ
2. การศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีรายละเอียดในระดับเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1*. คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- กัลยา ยศคำลือ ดร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการ กิฬาแห่งประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่5 (จังหวัดอุบลราชธานี)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูลีพร พิมพ์หอม. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี*.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมนักศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*. ปริญญาโทนิพนธ์สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร.(2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ดาริกาศรี พระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นาริรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อ.เมือง จ.ชลบุรี*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภา สังข์พันธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานท้องถิ่น. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวิชญา รัตนวงศ์ศรีพี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบำรุงทาง กรมทางหลวงชนบท*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ภินันท์ รัชตาจ่าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
โป่งน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.มหาวิทยาลัยบูรพา
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รุ่งณภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- วิเศษ นิลนาก ดาบตำรวจ. (2556). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสโม่สระเทเบิลเทนนิส จังหวัดพิจิตร*.
มหาวิทยาลัยเกริก
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุขรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสซีเอท
เอนจิเนียริง (1964) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน
จังหวัดพัทลุง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). *มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรเขตพื้นที่ 21*. (สารนิพนธ์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่
แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้ากรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Fred E.Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration*. New York : Random House
- Meyer, J., and Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Steers, R.M. (1975). Problem in the Measurement of Organizational Effectiveness.
In *Administrative Science Quarterly*, 20, 546-558.
- Steers, R.M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.
In *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R.M. (1997). *Designing and Managing Organizations*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.