

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย¹

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY
OF THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION
MINISTRY OF INTERIOR OFFICERS.

ศุภชัย หมื่นสัน²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประชากร คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 225 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.67 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 51.11 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.11 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้น จึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน และการยอมรับนับถือ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study's objective, about the factors that affect the performance of financial personnel. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior

The population is the finance personnel of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Interior who work in the region, namely the provincial offices of each province. Samples were defined using Yamane (1967) calculation method at a tolerance of 0.05 for 135 people, collected data using questionnaires and analyzed data using analytical statistics including percentage, average, standard deviation. 54.80% are between 18 and 30 years old, 51.90% have a bachelor's degree, 85.20% of average monthly income is 15,001 – 20,000 baht, 49.60% and most of them work for 1-5 years.

The results showed that the efficiency of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Interior depended on at least one least factor, so it analyzed the multiple regression analysis equation to show that the motivational factors affected the performance of the personnel.

Keywords : Motivating Factors, Performance

บทนำ

ระบบราชการและระบบข้าราชการไทยถือเป็นกลไกสำคัญในการดำรงรักษา ปรับเปลี่ยน และพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และทันโลกทันสมัย จึงมีความจำเป็นที่ส่วนราชการต้นสังกัดจะต้องมีระบบการบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสามารถทำงานได้อย่างมีระเบียบแบบแผน และมีขวัญกำลังใจที่จะอุทิศทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ และมีความมุ่งมั่นพยายามที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ คือหน่วยงานที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ทำการประเมินศึกษาทบทวนการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งในภาพรวมระดับกรม และระดับสำนัก/กอง และสะท้อนการดำเนินงานจากการรับรู้ของตนเอง โดยการประเมินระดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการ

เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร ซึ่งผลการประเมิน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในระดับบุคคลสูงสุด ได้แก่ การขาดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การขาดทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กล่าวคือ นอกจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจะมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ความชำนาญเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและการอาศัยแรงจูงใจ ที่เปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดันเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพยายามและพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงานนั้น จะส่งผลให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ มาประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อต้องการทราบว่าแรงจูงใจใดมีอิทธิพลต่อข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)
2. เพื่อต้องการทราบว่าแรงจูงใจใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจใดมีอิทธิพลต่อข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)
2. แรงจูงใจใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

สมมติฐาน

1. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) สูง
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ส่วนกลาง) สูง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, 126) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, 9) กล่าวว่าโดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คืออยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงานเครื่องมืออุปกรณ์ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายในซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้องพนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม คือ (เทพสุดา แพงจันทร์ศรี, 2548 อ้างอิงจาก Frederick Herzberg, 1959)

1) ปัจจัยค้ำจุนหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนช่วยทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy's and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจกัน และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal – relations) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary or Wages) หมายถึง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงาน

1.5) สภาพการทำงาน (Works Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้

1.6) ความมั่นคงปลอดภัย (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกขยันหรือมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

2.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

2.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือ บุคคลอื่น ทำให้เกิดความภูมิใจ

2.3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความยากง่าย ความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของงาน รวมทั้งงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การวางแผน และประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

2.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ออกโอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

2.5) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

ในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการและอาศัยแรงจูงใจที่เปรียบเสมือนแรงผลักดันเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความพยายาม มุ่งมั่น และเต็มใจในการที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางที่สนองต่อความมุ่งหมาย หรือเป็นแรงขับเคลื่อนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงยึดเอาปัจจัยจูงใจ ในทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนด

ให้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในงาน เพราะการให้โอกาสข้าราชการที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ข้าราชการจะมีความพอใจ และแรงจูงใจสูงขึ้น จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลายๆ องค์กร พบว่าความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่สำคัญมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ที่สามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Peterson and Plowman (1995) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ อีเมอร์สัน (Emerson, 1998) โดยได้ตัดตอนข้อให้หน่อยลงเหลือองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เป็นที่น่าพึงพอใจ ผลของงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพจะต้องทำให้มีประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถตอบสนองความพึงพอใจลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด รวมถึงผู้ปฏิบัติงานได้ใช้

ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยกลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง ซึ่งกรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย มากำหนดเป็นตัวแปรตามในการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

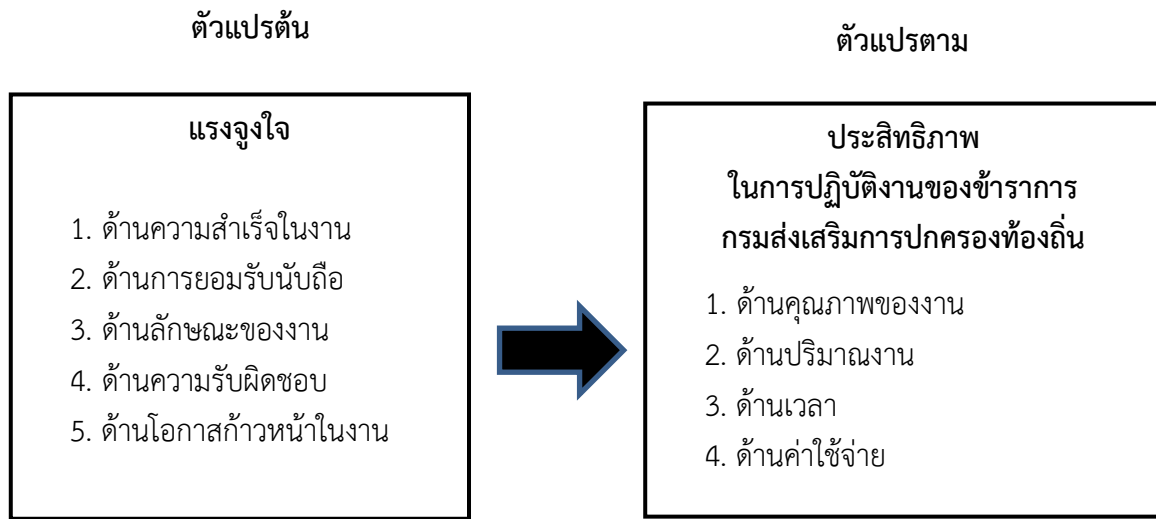
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพร พงษ์อมรพรหม (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายการบริหารงาน มากที่สุด ณิชวุฒร์ เป็งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของเฮอร์ซเบิร์ก และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1995) มาปรับและสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสามารถ

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) จำนวน 489 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จะได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 221 ตัวอย่าง จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 (หรือ 5%) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าที่ได้คำนวณไว้เป็นจำนวน 225 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตอบคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับอภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในอาชีพโดยเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างขึ้นตามหลักของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างขึ้นตามหลักของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 24 เมษายน 2564 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในเรื่องที่ใกล้เคียงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยของผู้วิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) มีรายละเอียดดังนี้

1. การนำข้อมูลตัวแปรมาแปลรหัส (Coding) เพื่อกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีหรือไม่ มากหรือน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

(Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.67 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 -30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 51.11 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.11 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี ร้อยละ 59.11

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 4.66 4.56 4.48 4.46 และ 4.42 ตามลำดับ

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.55 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน และด้านระยะเวลาดำเนินงาน ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 4.67 4.61 4.53 และ 4.39 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.824 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 82.40 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน

การอภิปรายผล

1. สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) สามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ยอมรับสมมติฐานว่า

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวกแสดงว่า ถ้ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจ ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) และเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.824 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 82.40 และพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน และการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสรุปแต่ละด้านโดยเรียงจากค่ามากที่สุด ได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน ($B = 0.597$, Sig. = 0.000) มีค่ามากที่สุด เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกัน คือ หากลักษณะของงานมีความยากง่าย ความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของข้าราชการ ก็จะสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น รวมทั้งมีการริเริ่ม การวางแผน และประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดเป็นประสิทธิผลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด สอดคล้องกับ ธนพร พงษ์อมรธรรม (2562) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มากที่สุด และยังสอดคล้องกับ ศุภกิจ ปัญญารัตน์ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการยอมรับนับถือ ($B = 0.471$, Sig. = 0.000) มีค่าอันดับรองลงมา เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกัน เช่นกัน คือ ถ้าการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงานมีมาก ก็ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563) พบว่า พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง

ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านสถานะทางอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้างนี้ ซึ่งทำให้เห็นว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากลักษณะของงานมีความท้าทายในการที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างมีคุณภาพนั้น ข้าราชการจึงจำเป็นต้องต้องใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เนื่องจากผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรีกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น ถ้าสิ่งเหล่านี้มีมาก จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาค้างนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไปได้

คำถามการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน และแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการวิจัยในค้างนี้

จากการศึกษาค้างนี้ได้พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้างนี้เห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะของงาน และการยอมรับนับถือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน ควรมีการกำหนดลักษณะของงานให้เกิดความชัดเจน มีความสอดคล้อง
ต่อเป้าหมายองค์กร

ด้านการยอมรับถือ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเสนอความคิดเห็นหรือการแสดงความคิดเห็น
ในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) โดยทำการศึกษาค้นคว้า
ของข้าราชการ จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์
มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของบุคลากรด้านอื่น ๆ เช่น พนักงาน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ
ด้วย เพื่อให้ทราบปัจจัยอื่น ๆ และนำปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรในด้านอื่น ๆ มาดำเนินการปรับปรุง
แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ หรือทำการศึกษปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัย
ด้านความคาดหวัง ปัจจัยความพึงพอใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). *บทบาท ภารกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *รายงานผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- ทองวรรณ ศิริวรรณ. (2543). *แรงจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และการ จัดการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*.
- เทพสุดา แพงจันทร์ศรี (2548). *ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ เจตคติต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ธนพร พงษ์อมรพรหม. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังสี วิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ ดี กราฟฟิค.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

