

อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON PERFORMANCE OF PERSONNEL

IN THE LOPURI JUVENILE AND FAMILY COURT

ศิริรณภา จันทร์เพ็ง<sup>2</sup>

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพรรณนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากร รวมไปถึงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 42 คน โดยใช้แบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ขอบเขตด้านเนื้อหา อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ขอบเขตด้านประชากร โดยใช้จำนวนบุคลากรทั้งหมดของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี พื้นที่ในการศึกษา คือ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ตำบลป่าตาล อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี ระยะเวลาในการศึกษา 6 เดือน

---

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup>นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objective of this research is to describe the performance and motivation of personnel. Including comparing the performance of personnel in the juvenile and Family Court of Lopburi Province from a sample of 42 people using statistical questionnaires to analyse, including percentages, frequency, average, standard differences, and one-way variance analysis. The results of the study found that performance, performance, quality of work, workload, and time, are related to the motivating factors in the performance of personnel in the Lopburi Provincial Juvenile and Family Court as a whole are at the highest level. The level of operational efficiency of personnel in Lopburi provincial Juvenile and Family Court as a whole is at the highest level. The results of comparing operational efficiency found that Overall and individual performance including quality of work, workload, and time, there is no difference.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อระบบงานต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากร ในอัตราที่เหมาะสม การพิจารณาขึ้นเงินเดือนของบุคลากร สวัสดิการต่าง ๆ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานตามความเหมาะสม และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ บุคลากรต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อจัดอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้ช่วยกันปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ประกอบกับการที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของ  
ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี จึงมีความสนใจในการที่จะทำการศึกษาถึง  
อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชน  
และครอบครัวจังหวัดลพบุรี ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูล  
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็น  
ประโยชน์ต่อผู้บริหารศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่จะได้ทราบถึงระดับ  
ความสำคัญของอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของศาล และเป็น  
แนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชน  
และครอบครัวจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับใด
2. ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชน  
และครอบครัวจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรีที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในศาลเยาวชนและครอบครัว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
6. ด้านค่าตอบแทน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน



### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา

## ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี จำนวน 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเองซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close question) และแบบปลายเปิด (Open question) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ซึ่งแบ่งตามประเภทคือ ประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทพนักงานราชการ ศาลยุติธรรม ประเภทลูกจ้างชั่วคราว และประเภทลูกจ้างเหมาบริการ

3. เกณฑ์การให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับผลของปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับตามแบบของ (Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังนี้

|                   |   |         |            |
|-------------------|---|---------|------------|
| ระดับคะแนนเท่ากับ | 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| ระดับคะแนนเท่ากับ | 4 | หมายถึง | มาก        |
| ระดับคะแนนเท่ากับ | 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| ระดับคะแนนเท่ากับ | 2 | หมายถึง | น้อย       |
| ระดับคะแนนเท่ากับ | 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามและได้อธิบายรายละเอียดให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยพิจารณาถึงปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิด (one – end – question) และวิธีการเรียงลำดับแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบเช็คความครบถ้วนของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จำแนกและตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต และประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ดังนี้ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t test สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นการสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด

### ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 76.19 เพศชาย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 จำแนกตามอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 มี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 ลำดับที่ 2 คือ ช่วงอายุ 51 – 60 มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ลำดับที่ 3 ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และสุดท้ายช่วงอายุ 31 – 40 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 ลำดับสุดท้าย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 ประเภทพนักงานราชการศาลยุติธรรม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประเภทพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 6 คน คิดเป็น 14.29 ประเภทลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 และประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงาน

20 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 มีอายุการทำงานระหว่าง 16 - 20 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 อายุการทำงานระหว่าง 1 - 4 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 อายุการทำงานระหว่าง 11 - 15 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 อายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 และช่วงมากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และลำดับสุดท้าย 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจุดใจการทำงาน รายด้าน พบว่าปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 10 ด้าน แบ่งเป็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านเวลา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t test สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรีควรให้ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ควรมีการประชุมติดตามการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรออกจากกรอบการทำงาน ในรูปแบบเก่า ๆ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษา

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วน ของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม เพื่อทราบปัจจัยในเชิงบริหารและนำมาบูรณาการ ปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละกลุ่มงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรค มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมี การศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อจะได้ นำข้อมูลที่เป็นความจริง ตามความคิดเห็นมากที่สุด มาพัฒนาต่อยอดทางการบริหารองค์การต่อไป

## บรรณานุกรม

- กมลรัฐ อินทร์ทัศน์. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.
- กิติภัส เพ็งศรี. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- จรัญญา แสงทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จำลอง ชุนพลแก้ว. (2551). หลักการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ดิลกา กระจำโนม. (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ทวีศิลป์ สารแสน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538) การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมินทร์ บิ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

- นงลักษณ์ มีจรูญสม. (2546) สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง ตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏพระนคร.
- นิมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.
- ปริศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ปัญญาพล แห้งแ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา : บริษัท แอมบาสิโนดส์ตรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- ภัสณี นุ่มประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

- รุ่งรัตน์ เขียวดารา. (2549). การพัฒนาระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: โครงการตำรา  
สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
รัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก)
- วิชัย แหวนเพชร. (2555) มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ธรรม  
กมลการพิมพ์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: (เิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอส  
โซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- सनานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. (2546). บริบทการบริหารการศึกษา. นนทบุรี:สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก  
[http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic\\_work1.pdf](http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf)  
(2566,กรกฎาคม 20).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ. ใน นิเทศ ตินณะกุล.  
(บรรณาธิการ). รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา กรุงเทพฯ: ภาควิชา  
สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด.  
(การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุชาดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษา  
เฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง).

- A.Simon. (1960) Administrative behavior. New York: The Mcmillion. Ackoff, Russell L. (1970). A Concept of Corporate Planning. New York: Wiley – Interscience.
- C.S. Certo. (2000). Modern management. New York: Prentice Hall.
- E. Peterson, and G. E. Plowman. (1989) . Business Organization and Management, 3<sup>rd</sup> ed New York: Irwin.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). Behavior in Organization Under Standing and Managing the Human side of Work. 8<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration : Theory Redearch and Practice: 4<sup>th</sup> ed. New York : Harper Collins.
- M. Smith. (1980) . Educational lesdership: culture and diversity (Gateshead:Athenaeum Press).
- M. Woodcock. (1989). Team debelopment Manual 2<sup>nd</sup> ed. Great Britain: Billing and Son.
- McGregor, Douglas. (1960). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Mowen, John C. and Michael Minor. (1998). Consumer Behavior. 5<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, New jersey : Prentice- Hall.
- Moos, R.H. (1974) . Psycholohical environments: Expanding the scope of human ecology. American Psychological (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://psycnet.apa.org/doianding?doi=10.1037%2fhoo35994> (2566), กรกฎาคม 20).
- Millet. (1964). Management in the Pubice Service, The quest for effective performance New York: McGraw-Hill Book
- Millet, John D. (1954). Management in the Public Service. New York : McGraw Hill Book Company.