



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัด ปทุมธานี

Relationship between Achievement Motivation and Work Performance of Personnel Affiliated with Municipality in Pathumthani Province

สมพร ภูวดลไพศาล

Somporn Phuwadolpaisarn

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The College of Local Administration Khon Kaen University

Email: sompornphu@hotmail.com

Received: August 13, 2020

Revised: September 18, 2020

Accepted: December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจจากองค์การ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี รูปแบบการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ บุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,551 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า :

แรงจูงใจจากองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, บุคลากร



Abstract

The objectives of this dissertation were: 1) to study the motivation from the organization that affected the performance of personnel in Municipality in Pathumthani Province. 2) to study the efficiency of the work of the personnel in Municipality in Pathumthani Province. Mixed Methods Research, and population used in the study and samples based on Taro Yamane (1973) local personnel in Pathumthani, consisting of 2,551 people and a sample of 346 people. Tools used in this research were questionnaires, interview forms and data analysis using SPSS software. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Data analysis was carried out via of multiple regression analysis.

It was found from the study that :

Motivation from an Organization that Affected Work Efficiency of Personnel in Municipality in Pathumthani Province in general was at a high level, whit an average value of 4.12, and individually having level of average. When considering the average per item, it was found that overall aspect which had the highest mean was status and duty. With an average of 4.85. The lowest aspect is work and personal life with an average of 3.82

As for the efficiency of work of personnel in Municipality in Pathumthani Province in general is in a high level. Which has an average value of 4.13, with each side in total have a high level of average. When considering the average per item, it was found that the aspect that had the highest average value was the quantity of work with an average of 4.77, while the lowest mean is time, with an average of 3.82

Keywords: Motivation, Efficiency, Personnel.



บทนำ

ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตในโลกโลกาภิวัตน์ มีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้ อย่างรวดเร็ว การทำงานของหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐหรือบริษัทเอกชนก็ต้องมีการเตรียมองค์กร ของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานก็จะมุ่งในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งมีปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย องค์กรประกอบทางด้านการตลาด ฐานลูกค้า และองค์กรประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย นโยบายขององค์กร และกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรและการนำระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากองค์กรประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร

องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะถือบุคลากรเป็น ทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ (human capital) และบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและเสถียรขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้ ในลักษณะที่มีความสามารถเท่ากันแบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันและการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานการบริหารงาน บุคลากรจึงจัดเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งหากองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปัจจัยในด้านอื่นๆ ก็จะสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามมาเช่นกัน บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร องค์กรจึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญและธำรงรักษา และสิ่งที่สำคัญทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรงเพื่อให้ ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (work motivation) ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครองจะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ตลอดจนดูแลความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงานที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้รวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงเมื่อเป็นเช่นนี้การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการ



สนองต่อความต้องการของชุมชนเพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับจุดประสงค์ของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นควรคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้หน่วยงานราชการท้องถิ่นบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการอำนวยความสะดวกและเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

จังหวัดปทุมธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบเทศบาล จำนวน 27 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลสามโคก, เทศบาลตำบลบางเตย, เทศบาลตำบลลำไทร, เทศบาลตำบล ลำลูกกา , เทศบาลเมืองลาดสวาย, เทศบาลเมืองลำสามแก้ว, เทศบาลเมืองคูคต, เทศบาลตำบลคลองพระอุดม, เทศบาลตำบลคูข่าง, เทศบาลตำบลหนองเสือ, เทศบาลตำบลธัญบุรี, เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์, เทศบาลเมืองบึงยี่โถ, เทศบาลนครรังสิต , เทศบาลเมืองคลองหลวง, เทศบาลเมืองท่าโขลง, เทศบาลตำบลหลักหก, เทศบาลตำบลบางกะดี, เทศบาลตำบลบางพูน, เทศบาลตำบลบางเตี๋ย, เทศบาลตำบลบางหลวง, เทศบาลตำบลบางคูวัด, เทศบาลตำบลบางชะแยง, เทศบาลตำบลบ้านกลาง, เทศบาลตำบลบ้านใหม่, เทศบาลเมืองปทุมธานี และเทศบาลตำบลระแหง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ที่จะต้องแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยบุคลากรในท้องถิ่นจะเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร (นายกเทศมนตรี) อีกทั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จะมีลักษณะความเจริญ กึ่งเมืองกึ่งชนบท จะเป็นเมืองที่กำลังเจริญขึ้นเรื่อยๆ จึงมีผู้คนอพยพเข้ามาอยู่ใหม่ตลอดเวลา เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัญหาความต้องการที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขปัญหาที่มากขึ้น ในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนที่ผู้บริหารจะดำเนินการ จะต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานที่จะนำไปปฏิบัติ และการที่จะแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน จำเป็นต้องให้บุคลากรมีความเต็มใจจะช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 27 แห่ง ก็มีปัญหามิที่บุคลากรบางแห่งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่บางแห่งก็มีปัญหา โดยแต่ละแห่งได้มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้านใดบ้าง ซึ่งจะมี และด้วยวิธีการใดบ้าง จึงเป็นสิ่งที่ควรจะต้องศึกษาวิจัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากขึ้นอีกด้วย



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจจากองค์การ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในองค์การ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรได้แก่ บุคลากรในเทศบาล 27 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,551 คน กลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 346 คน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 82.36 มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 54.04 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.85 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.13 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 53.18 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจจากองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

แรงจูงใจจากองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา

ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการให้บุคลากรร่วมงาน มีนโยบายการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในการกำหนดภาระงานสำหรับบุคลากรและการกำหนด รายได้ของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพราะเรื่องเหล่านี้สามารถช่วยให้การตัดสินใจในการตั้งใจปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ส่วนเรื่องการบริหารจัดการนั้นต้องมีการกำหนดนโยบายการเปิดโอกาสให้บุคลากรต้องนำนโยบายมากำหนดให้มีความชัดเจน เหมาะสม ไม่มีความคลุมเครือ การตัดสินใจทำงานก็ย่อมมีผลด้วยเหมือนกัน ซึ่งนโยบายการบริหารเกี่ยวกับการทำงานให้บุคลากรทำงานในหลายหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติของตนเองนั้นอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นของแต่ละแห่ง จึงจำเป็นต้องมีนโยบายชัดเจน และควรที่จะทำก่อนที่จะครบวาระอย่างน้อยล่วงหน้าหนึ่งปี เพราะการเตรียมการนั้นต้องเกี่ยวข้องกับหลายแผนก หลายฝ่าย ออกแบบกระบวนการเฉพาะทั้งในส่วน of งาน สวัสดิการ การประเมิน การต่อสัญญาจ้าง หากไม่ทำแต่เนิ่นๆ จะเตรียมการไม่ทัน

อุปสรรค

จำเป็นต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยผ่านทางการทำงาน ต้องสร้างการให้การยอมรับและพร้อมรับฟังจากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรนั้นควรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพกับทุกฝ่ายเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ พูดคุยกับบุคคลในองค์กร การได้ทำงานร่วมกันนั้นจะเป็นการแสดงความคิดเห็นที่น่าสนใจ และการมีสัมพันธ์ที่ดีกับทุกๆ คนในหน่วยงานนั้นจะเป็นการช่วยสร้างฐานการขอความช่วยเหลือกันในอนาคต ทำให้ทุกคนที่เข้ามาทำงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และทำให้บุคคลมีงานทำ มีความมั่นคง มีรายได้

ข้อเสนอแนะ

สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เพราะปัจจุบันนี้เรื่องของเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมาก จึงควรมีคอมพิวเตอร์ดีๆ ไว้ในห้องทำงาน ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยต่อการทำงาน ห้องทำงานที่ควรเป็นสัดส่วน และควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร มีการเอาใจใส่ในเรื่องเล็กน้อยแต่มีความหมาย จะทำให้บุคลากรจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจจากองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก (รวม





$\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์การมีนโยบายการกำหนดรายได้ของบุคลากร ชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.69$) มีนโยบายชัดเจนสำหรับการให้บุคลากรกลับมาร่วมทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) มีนโยบายกำหนดภาระงานชัดเจนสำหรับบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$) และมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของบุคลากรชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจจากองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับมาก (รวม $\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพกับทุกฝ่ายเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.04$) การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นผ่านการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) และการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.51$)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในระดับมาก (รวม $\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 4.98$) สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยต่อการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$) สิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีพร้อมใช้และตั้งอยู่ไม่ไกลมาก ($\bar{X} = 4.12$) และมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.77$)

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจจากองค์การ ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสถานภาพและตำแหน่ง ในระดับมาก (รวม $\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ความภูมิใจต่อการมีสถานภาพและตำแหน่งในสังคม ($\bar{X} = 4.99$) ตำแหน่งงานเหมาะสมกับคุณวุฒิ ($\bar{X} = 4.76$) ตำแหน่งงานเหมาะสมกับประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.13$) และมีบารมีและความน่าเชื่อถือติดตัว เพื่อแสวงหาความร่วมมือสร้างประโยชน์เพื่อองค์การในอนาคต ($\bar{X} = 3.99$)

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจจากองค์การ ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก (รวม $\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ภาระและความรับผิดชอบที่ยังมีต่อครอบครัว ($\bar{X} = 4.68$) มีระยะเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวสมดุล ($\bar{X} = 4.34$) มีเวลาเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.12$) และมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$)

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจจากองค์การ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในระดับมาก (รวม $\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า รางวัลเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติหน้าที่พิเศษ วาระพิเศษ และไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.90$) ค่าตอบแทนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$) สวัสดิการเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นอย่างเป็นระบบ มีกฎหมาย ระเบียบรองรับ ($\bar{X} = 3.77$)



เมื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่า สมมติฐานทั้ง 6 ข้อได้รับการยอมรับว่าส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

อภิปรายผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี มากที่สุดคือ ด้านสภาพและตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของเทศบาลมีการวางแผน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของเทศบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานในเทศบาล เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ น้ำฝน สุ่มประเสริฐ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรของเทศบาลมีการใส่ใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากร มีความสามารถและต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานของหน่วยงานอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชชา น่วมกรง (2556) ได้



ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญศิริ คุ่มคง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอกะปง จ.ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสถานภาพและตำแหน่ง พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สนับสนุนให้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา วังทะพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คันศร แสงศรีจันทร์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานของเทศบาลมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชชา น่วมกรู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีแรงจูงใจในระดับมาก เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านนโยบาย

1. ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดของเทศบาล
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการบริหาร

1. ควรพิจารณาเรื่องของความเหมาะสมของตำแหน่งงานกับคุณวุฒิ ประสบการณ์ และสถานภาพ
2. ควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดการมีความสุขในการทำงาน
3. ควรมีผลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีรางวัลจูงใจเมื่อปฏิบัติหน้าที่พิเศษตามวาระพิเศษได้เป็นผลสำเร็จลุล่วง
4. ควรมีสวัสดิการเหมาะสมกับบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเป็นระบบมีกฎหมาย มีระเบียบรองรับ

ด้านการปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเรื่องสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรตามความเหมาะสม
2. ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิและสวัสดิการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้นำไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
3. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกับในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน



2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเทศบาล
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ไม่ได้เป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในเทศบาล ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้
3. ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร เนื่องจากผู้วิจัยติดขัดในเรื่องของงบประมาณ กำลังคนและระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

- เพ็ญศิริ คุ่มคง. (2550). แรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ รป.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ณัชชา น่วมกรง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2560, จาก <http://e-article.plu.ac.th/files/2556/PP/PP560292.pdf>
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ สุตริยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรารณ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่อุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาสนา วังทะพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2562, จาก <http://e-article.plu.ac.th/index.php/2556/15-pp/339-pp560216>
- สมทบ ไสลชัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ ยิ่งยวด. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- Yamane,T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. NewYork: Harper and Row Publications.

