

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK
EFFICIENCY OF PERSONNEL OF THA SALA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, THA SALA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE.

คัคณันท์ มีแก้ว *¹, กิจฐเขต ไกรวาส *², อาภาภรณ์ สุขหอม *³

KAKANAN MEEKAEW *¹, KITTACHET KRIVART *², ARPAPORN SOOKHOM *³

*1,2,3 สำนักวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

*1,2,3 School of Political Science and Public Administration, Walailak University

* kittachet.kr@wu.ac.th

วันที่รับบทความ 22 สิงหาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช (3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ทั้งหมด (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเก็บจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าจูง อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2)

ด้านนโยบายการบริหาร 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ; ความรับผิดชอบ; ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน; สวัสดิการ

ABSTRACT

Subdistrict Administrative Organization It is a government agency with a mission to promote local strength in every aspect. To truly respond to the people's wishes, this mission is diverse and covers operations in many areas, especially human resource management. The objectives of this research are (1) to study the level of motivation in the performance of personnel of the Tha Sala Subdistrict Administrative Organization, Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat Province, (2) to study the level of performance efficiency of the personnel of the Tha Sala Subdistrict Administrative Organization, Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat Province. (3) To compare the work efficiency of personnel of Tha Sala Subdistrict Administrative Organization, Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat Province. The sample group consisted of personnel from the Tha Sala Subdistrict Administrative Organization. (Subdistrict employee Employees hired according to the mission and general employees) totalling 150 people. The instrument used to collect data was a questionnaire. The researcher distributed and collected questionnaire data from a sample group of sub-district employees. Employees hired according to mission General employees Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation in hypothesis testing. T-test and One-way ANOVA statistics were used to test and compare the means of variables by determining statistical significance. At the .05 level

The results of the research found that the motivational factors All items were at a high level, including 1) responsibility motivation factor, 2) work success factor, 3) work characteristics factor, 4) recognition and respect factor, and 5) work advancement factor. And supporting side All items were at a high level, including 1) relations with co-workers, 2) management policy, 3) work environment, 4) job security, and 5) compensation and welfare.

Keywords : motivating factors; responsibility; relationship with co-workers; welfare

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรในองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา มีบุคลากรหลายประเภทและบุคลากรมีภูมิหลังในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา จะต้องสร้างทีมงาน สร้างความเข้าใจ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติให้ตรงกัน ขจัดปัญหาจากการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การปรับแก้ไขพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงาน บริหารจัดการหน่วยงานให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและละลายพฤติกรรมเดิมให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะดำเนินงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจของหน่วยงานนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้ใช้บริการ

การบริหารงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้นๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพ (สุชาติรัตน์ รักทองแดง, 2553, หน้า 1) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา เพราะมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากร มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลาประสบความสำเร็จ รวมทั้งเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรง ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน แก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ณัฐธัญ ถนอม (2545) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งหมายถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากร ในขณะที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบในการทำงาน รวมทั้งกรณีของ ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Grosvenor E Plowman and E Peterson, 1989) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson Harrington โดยตัดทอนบางข้อและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality): งานต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ต้องได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity): งานที่เกิดขึ้นต้องตรงกับความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time): เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs): ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

การวัดประสิทธิภาพ

ปุนณรัตน์ ชนะสิทธิ์ (2554, 98) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ชินนทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ (2553, 1-6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ (Doing the thing right)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานหรือบรรลุผลลัพธ์ที่ดีโดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหมายถึงการดำเนินกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้นำมาชักจูง

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

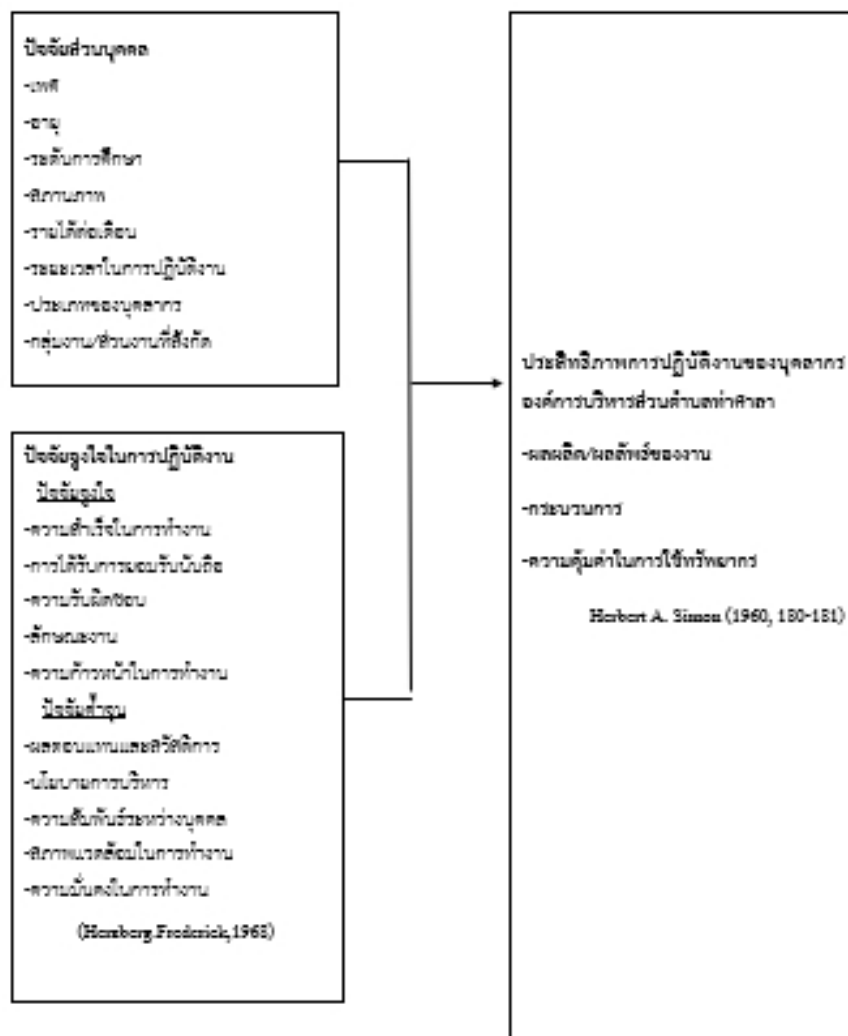
ตามทีสุรศักดิ์ วณิชวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวไว้มี ดังนี้

1. พลัง (Energy): แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำงานให้เสร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานแบบ “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ
2. ความพยายาม (Endeavor): แรงจูงใจทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability): รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เมื่อค้นพบเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากแนวเดิม
4. จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics): บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรสำหรับการศึกษาคครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลาทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 275 คน (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) ทั้งนี้ได้ใช้สูตรหาร้อยละ คำนวณ ทำให้เก็บข้อมูล จำนวน 150 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูล 2) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลาทั้งหมด และความสัมพันธระหว่างปัจจัยจุดใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ใช้สถิติ t-test และ Oneway-ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.71$) รองลงมาในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.68$) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.63$) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.68$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.73$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.73$) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.66$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.69$) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.81$) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.75$) เป็นอันดับสุดท้าย

ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีด้านความรับผิดชอบ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคลากร สามารถที่จะทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ได้ทุ่มเททำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ด้านค้ำจุน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานบุคลากรมักจะเข้าไปร่วมช่วยแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรค

ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ 2) ด้านนโยบายการบริหาร เนื่องจากหน่วยงานรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของพนักงานอยู่เสมอ หน่วยงานมีนโยบายที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากในสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิต ได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับประสบการณ์ของบุคลากร การปรับของเงินเดือนประจำ มีความเหมาะสมและยุติธรรม และ 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มีใช้เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม ได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ได้รับสิทธิที่ควรได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง เป็นต้น

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.22$) โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา มีผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานของท่านสมดุลกับทรัพยากรที่ใช้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้ระดับบัญชา 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.24$) เนื่องจากบุคลากรมักคิดลงมือปฏิบัติตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานเสมอ มีวิธีการทำงานให้รวดเร็วและได้ผลผลิตเพิ่มมาตรฐาน จัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรมได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพและวินัยที่กำหนดความมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกล้ายอมรับผิดและแสดงความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และ 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน ($\bar{X} = 4.23$) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ใช้เวลา เงิน ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า รวมทั้งไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมไม่เร่งรีบเกินไป การดูแลรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี และบุคลากรสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรต่างก็มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉาย ประเสริฐ (2560) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และประเภทของการรับราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่ม/ส่วนงานที่สังกัดมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณูช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/แยกกัน อยู่ และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรททัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญญฤณ วัทโล และวิลาสินี สุดประเสริฐ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลาจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน ด้านกระบวนการ ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พบว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยจิตใจในการทำงาน เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิมนน ทองแสน (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษดา เขียววันสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยอัตรารักษา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และมี ปัจจัยอัตรารักษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านกระบวนการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ สวยสม (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินการใดๆ อาจแสดงค่าประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าการพบว่าการรับผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงประสิทธิภาพมากขึ้นประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงเวลาและมีคุณภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาริน ภรณ์ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร พบว่า การจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทน ในการประหยัดการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่าในการทรัพยากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนชนก จันยัง (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรกำหนดนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม องค์กรมีการจัดตั้งระบบการประเมินและให้รางวัลประจำปีที่ครอบคลุมทั้งระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินไปยังตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาบทบาทและขีดสมรรถนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปกำหนดบทบาทและเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นและสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างได้

เอกสารอ้างอิง

- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. การศึกษาอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลางการ. ค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- อิสริย์ ไตรตระกูล. (2553). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ชนงการพิมพ์ สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี). (2557). โครงสร้างหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2559, จาก <http://drr.11.drr.go.th/th>
- ธนิศา พัฒนพงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี). (การศึกษาค้นคว้าอิสระ คณะธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์)
- ปริศนา พิมพ์า. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอดาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สุริพร สงหมื่นไวย. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. ขอนแก่น.
- ณัฐวรรณ ศุกลาภ. (2543). *ความพึงพอใจในการท างานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพมหานคร : การศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง ปริญญาโทสำหรับ ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สาวิตรี สองศรี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สานักงาน เศรษฐกิจการค้า*. Paper presented at the Rangsit Graduate Research Conference: RGRC.
- ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2554). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารูกิจ จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- จุฬาลักษณ์ คำดวงดาว. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์เอกชน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เทพพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พีระศักดิ์ นิลทะสิน. (2551). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลเมือง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- Silva, F. J., & Machado, A. (2019). *The evolution of the behavior systems framework and its connection to interbehavioral psychology*. Behavioural processes, 158, 117 - 125.
- Singh, S. K. (2016). *Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company*. International Journal of Productivity and Performance Management.