แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Work motivation that affects the work efficiency of Phetchaburi Rajabhat University employees

เยาวภา อินทเส

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการ คำนวนของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1973, p.727) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 225 คน เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (One-Way ANOVA : Multiple Regression Analysis) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-40,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และมีประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน 4-5 ปี

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 79.60

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research was to study factors affecting the work efficiency of Phetchaburi Rajabhat University employees. The sample was determined by using Taro Yamane's calculation method (Yamane: 1973, p.727) at a tolerance level of 0.05, numbering 225 people. Data was collected by using questionnaires and analyzed the data by statistics, consisting with the descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including finding the Peirson correlation coefficient. and multiple regression analysis (One-Way ANOVA: Multiple Regression Analysis), mostly are female, 155 people, mostly between 31-40 years of age, single status, bachelor's degree education. Have a monthly income between 20,001 - 40,000 baht. Most of the respondents were university employees in the support field. and have current work experience of 4-5 years.

The results of the research found that the factors that affect the work efficiency of Phetchaburi Rajabhat University employees with statistical significance at 0.05 are seven aspects, including work success, responsibility, salary and welfare benefit, working environment, security in work, progress in work and relationships with coworkers. Able to predict the work efficiency at 79.60 percent

Keywords: work motivation, work efficiency

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และโรคระบาดทำให้องค์การต่างต้องเสาะแสวงหาแนวทางเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีจุดยืนที่ มั่นคง จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ประเมินศักยภาพของตนเองในด้านทรัพยากรบุคคล เพราะคนคือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานแล้วก็จะส่งผล กระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในด้านการปฏิบัติงานจะพบว่าคนเราอาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงในเรื่องของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย สิ่งนี้เรียกว่า การจูงใจ การจูงใจของคนขึ้นอยู่กับแรงจูงใจอาจหมายถึง ความต้องการ ความจำเป็น แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำไปสู่เป้าหมาย คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” หมายความว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ แต่การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือการให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุม

ดังนั้นสิ่งสำคัญคือองค์การจะทำอย่างไรให้บุคลากรหรือพนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่พนักงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นันทา โส

รัตน์, 2560 : 10-11) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะสามารถกระตุ้นทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การสามารถวัดประสิทธิภาพจากเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์การควรสร้างให้เกิดขึ้น ถ้าหากองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงพนักงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน มีความตั้งใจ ทำงานสำเร็จลุล่วง และได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553 : 2)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาครั้งนี้จะนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจการในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน และ ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตั้งไว้ได้ รวมถึงความสุขของพนักงานด้วย อีกทั้งยังเป็นการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2.เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 514 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2567)

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรต้นจะใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และตัวแปรตามใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ (Peterson & Plowman, 1953)

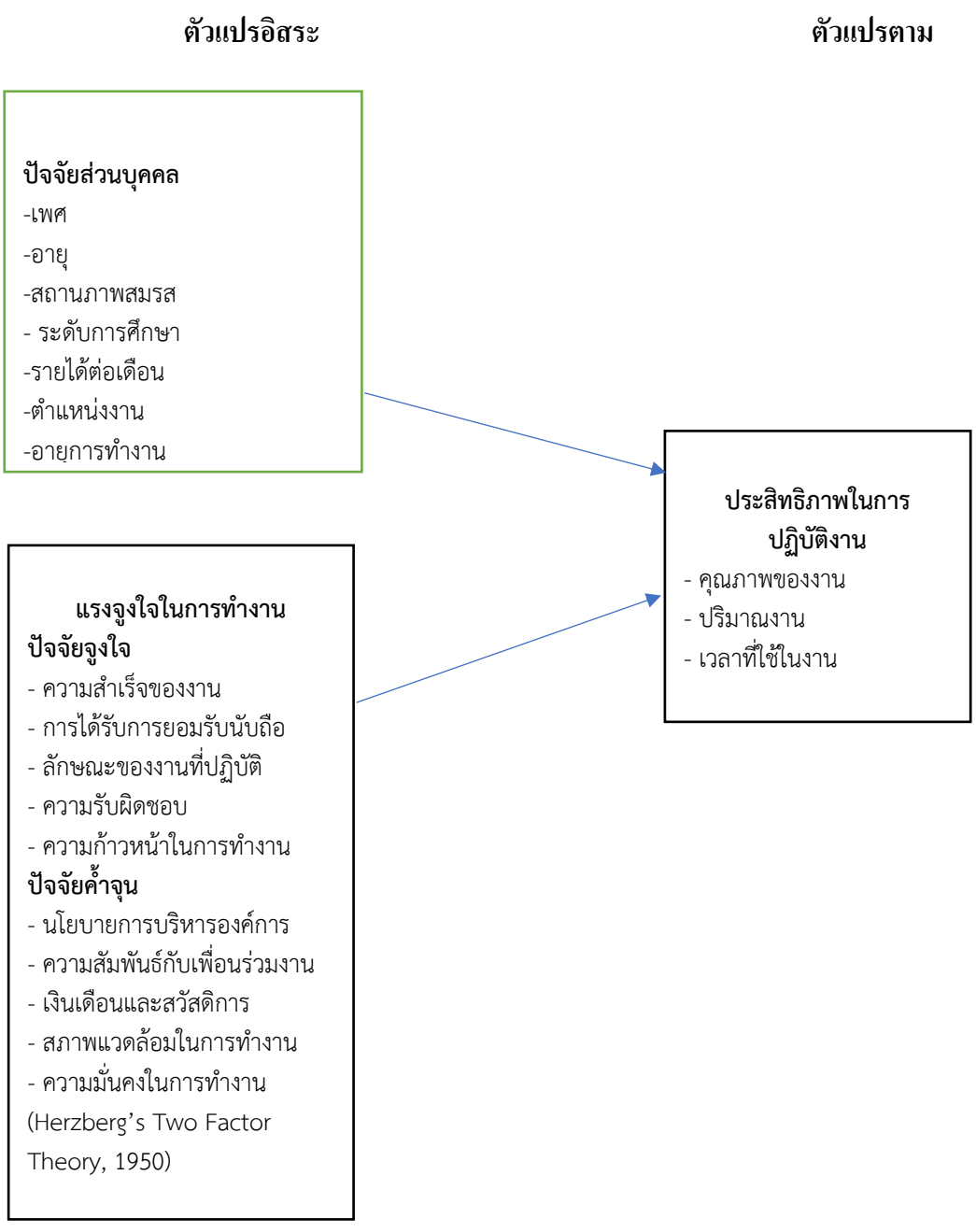
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สามารถนำไปใช้ดเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3. สามารถนำมาเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



2.แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

1) แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย

แนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, น. 27) คือ ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการศึกษาของ Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีวัตถุประสงค์ของการศึกษามุ่งเน้นเกี่ยวกับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำผลการศึกษามาพัฒนาองค์กร เพิ่มผลผลิตในการทำงาน ลดอัตราการลางานและสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี โดยสรุปแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยภายในเป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงในการทำงานทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานตั้งไว้และอยู่ในเวลาที่กำหนด การมีส่วนร่วมในการทำงานกับทีมงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย การใช้ความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจ พอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่นพนักงานขายสามารถทำยอดขายบรรลุเป้าหมายในแต่ละเดือน เป็นต้น

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือการที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างที่พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยเช่นจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานการได้รับคำยกย่องชมเชย การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานรวมถึงแนะแนวทางการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงาน การที่ได้รับการยอมรับในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้พนักงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเองทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขายเช่น การได้รับรางวัลเกี่ยวกับยอดขาย เติบโต การปรับตำแหน่งให้เป็นผู้จัดการสาขา เป็นต้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scop) คือการที่พนักงานได้รับมอบหมายงานหรือ รับผิดชอบงาน งานนั้นเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานมีความท้าทาย มีความอิสระทางความคิด พนักงานสามารถเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่น พนักงานขายนอกจากมีทักษะในการขายสินค้าแล้วถ้ามีความสามารถในการบริหารพนักงานที่อยู่ในสาขาเดียวกันก็ได้รับ โอกาสในการปรับตำแหน่งเป็นหัวหน้าร้านซึ่งมีความท้าทายในการทำงานเป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่ควบคุมหรือ ก้าวก่ายในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวกับงานขาย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนพนักงาน เป็นต้น

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path)การที่พนักงานมีโอกาสในการเติบโต ในสายงานที่ได้รับผิดชอบการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการฝึกทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวกับงานขาย เช่น การส่งพนักงานขายที่เป็นผู้จัดการสาขาไปอบรมเกี่ยวกับการบริหารทีม เป็นต้น

- ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรงเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงาน สมควรได้รับในการปฏิบัติงานไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แต่จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจหากได้รับการตอบแทนที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม แบ่งได้ดังนี้

1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานคือ การที่พนักงานจะได้รับโอกาสใน การก้าวหน้าในตำแหน่งปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่ในองค์กรจะเป็นพนักงานที่อายุยังน้อยที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนพนักงานที่อายุอาวุโสจะมีความคาดหวังน้อยกว่าในการเติบโต ในหน้าที่การงานอาจจะเกิดจากการที่ได้รับโอกาสนั้นมาแล้ว

2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านการการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานรวมถึงการหาแนวทางการแก้ไข

ร่วมกันในระหว่าง การปฏิบัติงานการมีความเข้าอกเข้าใจและความเอื้อเฟื้อต่อกันในการทำงานให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดอุปสรรคในการท างาน

3) ตำแหน่งหน้าที่การงานคือ ตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติงานนั้นมีความน่านับถือ เป็นที่ยกย่อง มีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในสังคม เป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในองค์กร

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาคือ การที่พนักงานมีการติดต่อประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นการแสดงออกทั้งทางด้านกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะแนวและหาทางออกร่วมกันเมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรค แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็น อย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับและเข้าใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการช่วยเหลือเพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเพื่อร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขและช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการมาทำงาน

6) วิธีการบังคับบัญชาคือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกพึงพอใจมีความยุติธรรมในการกระจายปริมาณให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตรงกับทักษะของพนักงาน รับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความเป็นกลางในการตัดสินใจ และให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการ

7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร คือ การดำเนินงานและการบริหารการจัดการ ภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทุกฝ่าย การกำหนดนโยบาย การวางระบบและระเบียบรวมถึงขั้นตอนในการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานแต่ละฝ่าย มีการกระจายงานให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานต้องมีการมีการประกาศการใช้นโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจนและกระจายข่าวสารถึงพนักงานทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้รับทราบอย่างทั่วถึง

8) สภาพการทำงานคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานที่ทำงานที่มีความพร้อมในการทำงานและสามารถอำนวนความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพื่อช่วยให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีการเตรียมไว้สำหรับพนักงาน เช่น โต๊ะทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว ขนาดของห้องทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนในสถานที่ทำงาน มีเครื่องถ่าย เอกสารในแต่ละจุดมีแสงสว่างที่เพียงพอและมีอุณหภูมิที่เหมาะ มีห้องครัวเล็ก ๆ

หรือตู้เย็นเพื่อให้พนักงานแช่อาหาร เป็นต้น เป็นการสร้างความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีทั้งดีและไม่ดี ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน เช่นความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าเดินทางที่เพิ่มขึ้นหรือสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการเดินทางมาทำงาน หรือถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นงานขายเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งเช่น ในหนึ่งสัปดาห์ต้องเดินทางไปทำงานที่ห้างสรรพสินค้าหลายสาขาทำให้เกิดความลำบากในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

10) ความมั่นคงในการทำงานคือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของสายงานที่ได้รับผิดชอบ ความมั่นคงของชื่อเสียง ภาพพจน์ขององค์กร ขนาดขององค์กร ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวกับงานขายจะเป็นการมีจุดจำหน่ายสินค้าครอบคลุมทุกเครือของห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973, p.727) ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 225 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 225 คน นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจให้ข้อมูล โดยนำข้อมูลมา ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารองค์การ- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Enter เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามจะเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-

40,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และมีประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน 4-5 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารองค์กร และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 สรุปผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลทางบวกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านที่ส่งผลทางลบได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีทัศนคติในเชิงบวกและอยากทำผลงานให้ออกมาดีเพื่อความพึงพอใจของตนเองและขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ยและธวัชชัย ทุมทอง (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตรและวิโรชน์ หมื่นเทพ (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยด้านที่มีแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เตียวไพบูลย์และกัลยกิตติ์ กีรติอังกูร (2565) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พบว่า ระะดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านเวลางานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ ด้านปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญธิกานต์ จีนศรีและกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564) ที่ศึกษา แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการการยกย่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา และงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และ ด้านความรวดเร็วในการ

ทำงาน พบว่า ผลการศึกษาการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา จำนวน 3 ด้านที่น่าสนใจมากที่สุด คือ คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านของนโยบายในประเด็นการปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารควรมีการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ให้ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ

2. ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในประเด็นคุณภาพของงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความยินดีที่ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นผู้บริหารควรมีการให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น

3. ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานอาจจะได้รับโอกาสไม่มากในการได้รับมอบหมายงานสำคัญจากผู้บริหาร ส่งผลต่อการอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรกระจายอำนาจการบริหารงานลงมาในระดับล่างโดยการมอบหมายโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงานในระดับล่างอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์การ

บรรณานุกรม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตรและวิโรชน์ หมื่นเทพ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง,** 12(3), 31-50.

ธัญญารัตน์ สาริกา.(2566).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินกาคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นฤมล เตียวไพบูลย์และกัลยกิตติ์ กีรติอังกูร. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 19(1), 1-14.

พงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน(เกษวงศ์รอด).(2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว.**สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิเชษฐ์ ซิ้มเจริญ.(2564).**แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็กกรณีศึกษา : บริษัท จงฟู่ (กรุงเทพ) จำกัด.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มณีรัตน์ ศรีคุ้ยและธวัชชัย ทุมทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 15(1), 157-174.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัญธิกานต์ จีนศรีและกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 18(1), 69-78.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า.(2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.**วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.