



Influences of Work Motivation on the Performance Efficiency of the Personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2

Thanachai Hemphila¹, Chardchai Udomkijmongkol² and Samart Aiyakorn³

Public Administration Program, Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajbhat University, Thailand

E-mail: zomkyowaan@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-6793-5153>

E-mail: chardchai_u@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-8455>

E-mail: Saamm_5@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3715-7282>

Received 03/03/2024

Revised 08/03/2024

Accepted 25/03/2024

Abstract

Background and Aims: Human resources can be considered a key factor to drive the organization towards its goals. Executives, whether in the public or private sectors, have placed great emphasis on human resources management. To manage and lead their organizations to achieve their goals and objectives, the executives need quality personnel who are always ready to work efficiently. Certainly, efficient organizations bring about effectiveness and these effective organizations can generate successes providing the executives and personnel in the organizations with useful results and benefits. Motivation to work is another factor that will influence the personnel or human resources' organizational commitment. It is regarded as a huge problem for operating every organization. Thus, every organization tries to find ways to motivate its employees so that the organization's work efficiency and objectives can be increased and accomplished by these motivated personnel. This research aimed at studying the level of work motivation and the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2 and investigating the influences of work motivation on the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2.

Methodology: The population used in the study included 285 personnel who reported to the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2. The statistics employed for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

Results: These results were found in the study: the overall work motivation of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2 was at the



highest level; when considering each aspect, it was also found that every aspect of the personnel's average motivation to work was at the highest level. Regarding all work motivation factors, the motivational and hygiene/ maintenance factors had the highest and second highest means, respectively. When testing a hypothesis, it was found that motivation to work influenced on the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2. In addition, these factors significantly influenced on the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2, at a .05 statistical level: career progress, acceptance/respect/recognition, success in work, and accountability/ responsibility. It was explainable that the aforementioned elements could be used all together to correctly predict the level of the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2, 80 percent. Likewise, as for the hygiene/ maintenance factor, these components of the hygiene/ maintenance factor significantly influenced the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2, at .05 statistical level: job stability, salary and compensation, job/career traits, and colleagues' interpersonal relationships. Altogether, these components could be used to accurately foretell the level of the performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2, 77.80 percent

Conclusion: The results of the study confirmed that the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2 had their work motivation and performance efficiency at a high level. These specific factors were integral to the prediction of their performance efficiency: work progress, acceptance/ respect/ recognition, success in work, accountability/responsibility, job security/stability, salary and compensation, occupational characteristics, and colleagues' interpersonal relationships. However, since job characteristics; relationships with the superiors; policy and management, and working conditions did not significantly influence the performance efficiency, this indicated that other factors played more important roles than the aforementioned factors in determining the overall performance efficiency of the personnel of the Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region 2.

Keywords: Work motivation; Performance efficiency; Provincial Administrative Organization



อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ธนชัย เท็มพิลา¹ ชาติชัย อุดมกิจมงคล² สามารถ อัยกร³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารจะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์กรที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แรงจูงใจถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดย ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์กรประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 68.80 ส่วนปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านลักษณะของอาชีพ และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 77.80

สรุปผล: ผลการศึกษายืนยันว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยเฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนสำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การไม่มีอิทธิพลที่สำคัญจากด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยอื่นๆ อาจมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าในการพิจารณาประสิทธิภาพโดยรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารจะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากรคือ การที่บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คืออัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรนำเข้า (Input) ใช้อับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์กรที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร (พรอนันต์ แส่นศรี, 2563) ทั้งนี้ประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจองค์กร บุคลากรและการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร หรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แรงจูงใจถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงาน หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการทำงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร และยังเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 ซึ่งการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันนั้นเป็นไปตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดคือเขตจังหวัด (นิตยา พบกิ่ง, 2554) โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบไปด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายบริหาร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะที่สำคัญตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน ขัณฑ์การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีสาระสำคัญ 6 ด้านหลักได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ Local Performance Assessment (LPA) ประจำปี 2564 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565) ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงและสภาพการดำเนินงานในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่ง มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ยังมีงานบางประเด็นจะต้องได้รับการ

ปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ แรงจูงใจในการทำงาน ว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไรมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรสำหรับเสริมสร้างและประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทนกล่าวคือ トラบใดที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่ายๆ ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่างๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้นแล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร และยังรวมถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำเป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวัง อันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นบุคลากรอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg et al., 1959)

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จ ประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายคือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจของบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

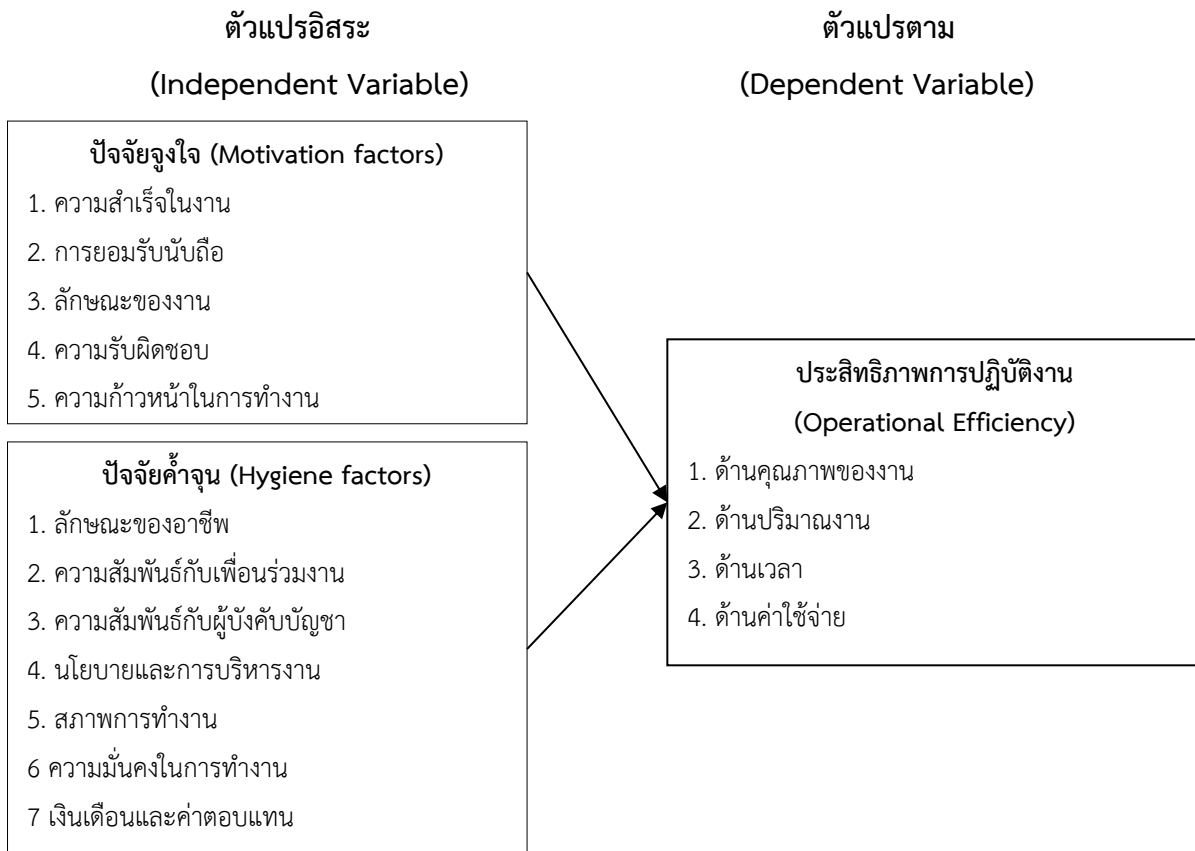
มีการวิจัยเพื่อสำรวจอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนักวิจัยพบว่าแรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร และยังเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ (อนิวัช แก้วจันทร์, 2557)

โดยสรุป แรงจูงใจถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงาน หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการดำเนินงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557) มาเป็นตัวแปรอิสระ และใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน พรอนันต์ แสนศรี,

2563) เป็นตัวแปรตาม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยแยกเป็น บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 509 คน (กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2564) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 241 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม, 2564) และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 232 คน (กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร, 2564) รวม 982 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 285 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยได้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 148 คน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 70 คนและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 285 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 50.53 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 71.23 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุดจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.93 ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม และรายด้าน (n=285)

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	4.56	0.32	มากที่สุด
2	ปัจจัยค้ำจุน	4.52	0.37	มากที่สุด
รวม		4.54	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$; S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$; S.D. = 0.32) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.52$; S.D. = 0.37)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 รายด้าน (n=285)

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จในงาน	4.60	.32	มากที่สุด
2	การยอมรับนับถือ	4.56	.36	มากที่สุด
3	ลักษณะของงาน	4.59	.34	มากที่สุด

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	ความรับผิดชอบ	4.53	.43	มากที่สุด
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.50	.49	มาก
	รวม	4.56	.32	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$; S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.60$; S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.59$; S.D. = 0.34) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.56$; S.D. = 0.36) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$; S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$; S.D. = 0.49)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 รายด้าน (n=285)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของอาชีพ	4.55	.43	มากที่สุด
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.52	.46	มากที่สุด
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.53	.39	มากที่สุด
4	นโยบายและการบริหารงาน	4.52	.44	มากที่สุด
5	สภาพการทำงาน	4.53	.45	มากที่สุด
6	ความมั่นคงในการทำงาน	4.43	.55	มาก
7	เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.56	.35	มากที่สุด
	รวม	4.52	.37	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$; S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.56$; S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.55$; S.D. = 0.43) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.53$; S.D. = 0.39) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$; S.D. = 0.45) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.52$; S.D. = 0.46) และนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.52$; S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$; S.D. = 0.55)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 โดยรวม และรายด้าน (n=285)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.56	.39	มากที่สุด
2	ด้านปริมาณงาน	4.55	.42	มากที่สุด
3	ด้านเวลา	4.58	.37	มากที่สุด
4	ด้านค่าใช้จ่าย	4.52	.44	มากที่สุด
รวม		4.55	.35	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55; S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.58; S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.56; S.D. = 0.39) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.55; S.D. = 0.42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 4.52; S.D. = 0.44)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.832	.462		8.298	.000
ความสำเร็จในงาน	.176	.047	.165	3.726	.000*
การยอมรับนับถือ	.268	.048	.282	5.577	.000*
ลักษณะของงาน	.003	.049	.003	.066	.947
ความรับผิดชอบ	.093	.046	.116	2.052	.041*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.296	.037	.423	7.975	.000*

R=.833, R²=.694, R²Adj=.688, F=126.46, Sig.= .000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 (R²Adj = .688) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุดได้แก่

ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปร	B	Std.err or	(β)	t	P-value
(Constant)	.792	.141		5.637	.000*
ลักษณะของอาชีพ	.183	.035	.229	5.169	.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.101	.038	.133	2.664	.008*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.060	.042	.069	1.444	.150
นโยบายและการบริหารงาน	.022	.040	.028	.555	.579
สภาพการทำงาน	.019	.038	.024	.484	.628
ความมั่นคงในการทำงาน	.204	.031	.327	6.489	.000*
เงินเดือนและค่าตอบแทน	.243	.036	.248	6.822	.000*

R=.885, R2=.783, R2Adj=.778, F=142.986, Sig.= .000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ตัวแปรปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 77.80 (R2Adj = .778) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลวิจัยอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$) และปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.56$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.52$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษานิเทศของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรัตน์ ปัญญาวั่ง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ ด้านพัสดุ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เมื่อวิเคราะห์แล้วแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่ามี

ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนปัจจัยค่าจุณ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ร้อยละ 77.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ลักษณะงานของอาชีพ อีกทั้งกรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานันท์ วรรณกุล (2564) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสกลนครพบว่าด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยควรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานและเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ให้ทันยุคสมัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้การสนับสนุนให้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และด้านความรับผิดชอบ ควรกำชับเรื่องเวลาปฏิบัติงานกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานระยะเวลาที่เหมาะสมเมื่อได้รับมอบหมายในการทำงานเพื่อให้งานแล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดและควรมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัย คำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยควรสร้างความมั่นใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความมั่นใจว่าจะ ได้รับความคุ้มครองจากผลของการทำงานในหน้าที่ โดยเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรมี กิจกรรมให้บุคลากรพบปะสังสรรค์ทั้งในเวลางานและนอกเหนือเวลาทำงาน ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ให้ความ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหรือแนวทางการปฏิบัติ โดยเพื่อนร่วมงาน ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน เพื่อให้ การทำงานร่วมกันเกิดมีประสิทธิภาพ และด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงานควรมีการกำหนดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมและควรสร้างแรงกระตุ้นให้ บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงาน ตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านค่าใช้จ่าย โดยควรมีการกำชับเรื่องการใช้ทรัพยากรที่มีในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า และประหยัด ลด ความฟุ่มเฟือย ยกตัวอย่างเช่นการกำหนดเวลาในการเปิด-ปิดเครื่องปรับอากาศ การรณรงค์การใช้กระดาษ หรือการสร้างนวัตกรรมเพื่อลดการใช้กระดาษเป็นต้น และด้านปริมาณงาน โดยควรจัดการปริมาณงานที่ ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมและสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัย จูงใจของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จใน งาน และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากตามลำดับ

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัย คำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของ อาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงานวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2. ควรควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่ม ภาคอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ของแต่ละพื้นที่

3. ควรควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ปัญญาวัณ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2563*. 31 ตุลาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ. – อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 *Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2021* . Retrieved on 25 August 2023 from https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2022/7/2345_6254.pdf
- กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร. (2564). *แผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566*. มุกดาหาร: องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร.
- กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2564). *แผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566*. สกลนคร :สกลนครการพิมพ์
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118–139.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- นิตยา พบกิ่ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรอนันต์ แสนศรี.(2563). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด บางโม. (2557). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (2564).แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566. นครพนม: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา
- อรุณ จิรวรรณกุล. (2557). สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons
- Peterson, E., & Plowman G.E. (1989). *Business Organization and Management*. 3rd edition. New York: Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd edition. New York: Harper and Row Publication.