

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู

Management Affecting the Performance of the organization of local
government employees in Nong Bua Lamphu Province

นางสาวสุมิตรา มงคลเกต
Miss. Sumitta Momkolget

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภูมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการ
บริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 400 คน ใช้วิธีแจกแบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี
จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และระดับเงินเดือน 10,000-
20,000 บาท (2) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.871$) กับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัด
หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กรด้านการสั่งการ และด้าน
การควบคุม โดยด้านการควบคุม ($\beta = 0.377$) มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด
รองลงมา คือด้านการวางแผน ($\beta = 0.212$) ด้านจัดรูปงานหรือจัดองค์กร ($\beta = 0.186$) และ
ด้านการสั่งการ ($\beta = 0.170$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Research subject The management that affects the motivation for the performance of employees of local government organizations in the area of Nong Bua Lamphu Province has the objectives. To study management that affects employee motivation The sample group includes 400 employees of local government organizations in Nong Bua Lamphu Province Use questionnaires as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, percentage, standard deviation. The hypothesis was tested using multiple regression analysis and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study found that (1) most of the samples were female. Age between 30-40 years old, graduated with a bachelor's degree. The tenure is between 5-10 years and the salary level. 10,000-20,000 baht (2) Management that affects employee motivation in The overall picture was at a high level. In all 5 aspects, there was a high level of positive correlation ($R = 0.871$) with the motivating factor of employees of local government organizations in Nong Bua Lamphu Province. statistically significant at the 0.05 level which is in accordance with the assumption When considering each aspect, it was found that the planning aspect in the form of work or organization of orders and control The control aspect ($\beta = 0.377$) had the most positive influence on the employee's performance motivation and the employee's performance motivation, followed by the planning ($\beta = 0.212$).) in the aspect of organizing or organizing work ($\beta = 0.186$) and in the delivery aspect ($\beta = 0.170$), respectively, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Management, Performance motivation, Local government organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหาร คือ การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการนั้นเกิดผลสำเร็จ โดยใช้หลักของการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนการดำเนินงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การนำ และการควบคุมติดตามผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะทำให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดและประสบผลสำเร็จ ในปัจจุบันมีความท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม

เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภัยธรรมชาติ โรคติดต่อ นโยบายภาครัฐ ทั้งยังรวมไปถึงการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปมาก ทำให้ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลาย และเปลี่ยนแปลงการทำงานในแต่ละวันที่มีความยาวนาน ซึ่งต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเจอกับ สภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบ ข้อบังคับของรัฐ รวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากมาย นับวันงานบริหารเริ่มยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม รวมไปถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์กรที่ตนได้รับผิดชอบได้เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้า

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการดำเนินงานของพนักงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันไปด้วย องค์กรจึงต้องคิดค้น ค้นหาวิธีที่จะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท เต็มที่กับการทำงาน และมีความภาคภูมิใจ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานในองค์กรจะมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นคนสำคัญขององค์กร ทำให้พวกเขาสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ในทางกลับกันหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาจะรู้สึกว่างานที่ทำไม่เหมาะกับพวกเขาหรือทำแล้วไม่มีความสุข งานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงตัวพนักงาน เพราะพนักงานในการปกครองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการบริหารงานในส่วนอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับพนักงานทั้งด้านความขัดแย้ง ความพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของพนักงาน เพื่อให้ผลของการทำงานออกมาดีที่สุดและมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะนำวิธีการจูงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย

1.3.1.1 การบริหารจัดการ ในด้านต่างๆ จำนวน 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร 3) ด้านการสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน และ 5) ด้านการควบคุม

1.3.1.2 แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยต้านจูง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4) ด้านสถานะภาพการทำงาน 5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 7) ด้านวิธีการปกครองบัญชา

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ จะศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ประชากร คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 1,308 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู, ข้อมูล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 307 คน เพื่อความสะดวกผู้ศึกษาขอเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น

เฮอริเบิร์ต (Herbert , 1976) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่

การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุม
องค์กร (Controlling)

ศิริ ถีอาสนา (2557) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร คือ การที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกัน
กระทำหรือดำเนินการโดยใช้วิธีการต่างๆ ในการดำเนินการ เพื่อมุ่งหวังให้การที่ดำเนินงานนั้น
สำเร็จ ซึ่งเริ่มต้นจาก 1)การวางแผน 2)การจัดองค์กร 3)การจัดคณะทำงาน 4)การอำนาจการ
5)การประสานงาน 6)การรายงาน และ 7)การงบประมาณ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่
ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้สำเร็จ
ซึ่งสอดคล้องกับ Herbert กล่าวว่าการบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกัน
ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความหมายของการจัดการ

ความหมายของการจัดการนั้น ภาษาอังกฤษได้ใช้คำว่า “Management” แปลว่า การจัดการ
หรือการบริหารจัดการได้ มีนักวิชาการได้นิยามความหมายของคำว่า “การจัดการ” หลากหลาย เช่น
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย การจัดการ
(Management) หมายถึง การสั่งการ ควบคุมงาน ดำเนินงาน และนอกจากนี้ได้นักวิชาการท่านอื่น
ได้ให้นิยามความหมายของ การจัดการซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้

เฮลลิกเกล และ สโลคัม (Helliegeal and Slocum, 1992 : 9) ได้ให้ความหมายว่า กิจกรรมที่
เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การ
วางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing)การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

จากความหมายของการจัดการ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการ คือ ชุดหรือแบบ
แผนของหน้าที่ต่างๆ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า
กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในแนวทางที่ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยความพยายามร่วมกัน
ของกลุ่มบุคคลหรือเป็นกระบวนการบริหารที่มีการบูรณาการระหว่างคนกับงานโดยมีการวาง
แผนการจัดโครงสร้างองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่
และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

องค์ประกอบจูงใจ ประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับจากคนในที่ทำงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีการแสดงออกด้วยการชื่นชม ยินดี ในสิ่งที่ทำ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้น เป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่ายหรือท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. หน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่ทักษะวิชาชีพของบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์

4. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน การจัดแบ่งพื้นที่ให้เหมาะสมในการทำงาน สิ่งของที่ใช้ในการทำงานครบครัน

6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง รู้สึกว่าองค์กรนั้นมีการบริหารจัดการ และวางแผนโครงสร้างองค์กรเป็นอย่างดี

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

โดยสรุป เฮอร์ชเบอร์ก ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากบุคคล ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียวแต่ยังประกอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย ทำให้เกิดสิ่งที่พอใจ และสิ่งที่ไม่พอใจ ดังนั้นในการจูงใจที่ต้องการให้ เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่อง การจูงใจนี้ เฮอร์ชเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้น ในตัวงาน การออกแบบงานเสีย ใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาของงานสูงขึ้นเอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจ

ของเฮิร์ชเบอร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด และคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎี ทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำ ลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดิยวนัก และให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไปได้เสมอ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู มีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 1,308 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 307 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เกิดความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ว่า จำนวนตัวอย่าง 300 ตัวอย่างจึงจะดี (good)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู
- ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ตั้งนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาทำทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์
2. นำแบบสอบถามไปทำผล pretest จำนวน 5 คน เพื่อวัดคุณภาพของแบบสอบถาม (หาค่าIOC) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัล

ฟ้าของครอนบาคภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.974 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีอายุงาน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ในด้านต่างๆ 5 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.555$) และเมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับ โดยด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.514$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.668$) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.672$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการสั่งการ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.662$) ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.616$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.650$) และเมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.609$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.627$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.636$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.648$) อยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.740$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.650$) และเมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.658$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน มาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.590$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.624$) มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองบัญชา ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.549$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.634$) ด้านสถานะภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.738$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.735$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ตัวแปรอิสระ (ด้านการวางแผน ด้านจัดรูปงานหรือจัดองค์กร ด้านการประสานงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม) มีความเหมาะสมมากในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) มีระดับความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.871 ($R = 0.871$) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู คือ ร้อยละ 75.9 (Adjusted $R^2 = 0.759$) สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น โดยกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ อย่างมีนัยสำคัญ $F = 248.277$, $P < 0.05$

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภูดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กรด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม กับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.871$) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยด้านการควบคุม ($\beta = 0.377$) มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือด้านการวางแผน ($\beta = 0.212$) ด้านจัดรูปงานหรือจัดองค์กร ($\beta = 0.186$) และด้านการส่งการ ($\beta = 0.170$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ($\beta = 0.042$) ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดเฮอริเบิร์ต (Herbert, 1976) อธิบายไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนิน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปีเตอร์ (Peter, 1998 : 10) อธิบายไว้ว่า การบริหาร กล่าวคือ ศิลปะในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกันกับผู้อื่น ในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การ ทรัพยากรด้านบุคคลเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งบุคคลากรเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้าน วัสดุอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์วัสดุเงินลงทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับเฮลลิเกิล และ สโลคัม (Helliegal and Slocum, 1992 : 9) ได้ให้ความหมายว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตา ภูเจลิยว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ศึกษาจากประชากร ทั้งหมด จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอยาง ตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06, \sigma = 1.57$) เมื่อจำแนกโดยรวม เป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ($\mu = 3.11, \sigma = 1.50$) และ ปัจจัยค่าจูง ($\mu = 3.16, \sigma = 1.47$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ และการศึกษางานวิจัยของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้ศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงานด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู” ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กรด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.871$) กับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมแล้วปัจจัยการบริหารจัดการของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานรับราชการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อค้นพบนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ในการใช้การบริหารเพื่อจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ความสนใจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระดับ พนักงาน การบริหารการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ควรดำเนินให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแก่พนักงานในด้านต่างๆ มากน้อยตามข้อ ค้นพบนี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู จึงควรมี

การวิจัยในกรณีศึกษาอื่นซึ่งควรเป็นในพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้ว่ามี ความ สอดคล้องหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และการศึกษานี้เป็นการศึกษาประเภทการวิจัยเชิง ปริมาณ จึงน่าจะมีการ ศึกษาวิจัยในลักษณะเทคนิควิจัยเชิงคุณภาพเพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งมาก ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ข้อมูลทั่วไปจังหวัดหนองบัวลำภู. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565, จาก<http://www.nongbualamphu.go.th/>
ชลิดา ลีนิจ, กนกมณี หอมแก้ว และกัญธิมา อิ่มใจ. (2564). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(40), 124-134.
นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930265.pdf
เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
พรปวีณ์ พิพัฒน์วัฒน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา*. 9(2), 26-40.
มานิตา ภูเฉลียว. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตร ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2565). *มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง)*. ค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/content/detail/77>
อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 4(2), 127-134.
อำนาจชัย บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other)*. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>