

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8**
**Motivation Affecting The Efficiency Of The Royal Administrative
Officers Of The Office Of Attorney General Under
The District Attorney's Office 8**

รุ่งทิพย์ บุญภักดี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระดับความคิดเห็น ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมทั้งระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์และคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS For Windows Version 16.0 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test และ ANOVA (F-test) ตลอดจนใช้สถิติ Correlation ในการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ส่วนมากเป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001–30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการธุรการที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ : สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานอัยการภาค 8, ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

ABSTRACT

research Motivation Affecting The Efficiency Of The Royal Administrative Officers Of The Office Of Attorney General Under The District Attorney's Office 8, the objective was to study the level of opinions and motivation factors. and supporting factors including the level of performance of administrative officials as well as to study the factors affecting the performance of administrative officials The sample group was administrative officials of the Office of the Attorney General. There were 202 people under the Prosecutor's Office Region 8. The research instrument was a questionnaire. Analyzed and calculated with computer program SPSS For Windows Version 16.0. The statistics used were frequency (Percentage), mean (Mean), Standard Deviation (Standard Deviation). Effects on the performance of administrative officials Attorney General's Office Under the Public Prosecutor's Office Region 8 classified by personal factors, t-test and ANOVA (F-test) statistics were used, as well as Correlation statistics were used to find the correlation between motivation and performance of administrative officials.

The results showed that personal factors Motivation Affecting The Efficiency Of The Royal Administrative Officers Of The Office Of Attorney General Under The District Attorney's Office 8, most of them are women, aged between 31 - 40 years, general manager positions. graduated with a bachelor's degree Monthly income 15,001- 30,000 baht and working period of 1 - 5 years and The hypothesis test results showed the work of administrative officials Of The Royal Administrative Officers Of Attorney General Under The District Attorney's Office 8 with different working positions There are different performance Significantly 0.05, gender, age, education level monthly income and the duration of operation is not different In addition, the motivation factor is the success of the work. Respect nature of work Of The Royal Administrative Officers Of Attorney General Under The District Attorney's Office 8, significantly 0.01

Keywords : Office of Attorney General, The District Attorney's Office 8, The Royal Administrative Officers Of The Office Of Attorney General Under The District Attorney's Office 8

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเล่มนี้ขอวิจัยเกี่ยวกับข้าราชการธุรการ ซึ่งสำนักงานอัยการอัยการภาค 8 มีสำนักงานในสังกัดทั้งหมด 42 หน่วยงาน บุคลากรจำนวน 406 คน มีตำแหน่งข้าราชการธุรการ ดังนี้ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นิติกร เจ้าพนักงานคดี การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้นาองค์กรหรือระดับผู้บริหารควรให้ความสนใจและตระหนักว่า แรงจูงใจของบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ดังนั้น การที่ได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหา จะทำให้วิเคราะห์สภาพองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาคิดตรงจุดสามารถนำมาพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้ และยังช่วยกระตุ้นให้ผู้นาองค์กรหรือผู้บริหารบริหารปรับปรุงให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8
2. เพื่อศึกษาระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวน 406 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึง

ทำให้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 202 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557:11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดจากพื้นฐานการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ แต่จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับ แรงผลักดัน ทศนคติ การกระทำของแต่ละบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการนำเอาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาเป็นสิ่งเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จมากที่สุด

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ อนุ (2559:8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่าการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจ มีความสุขในการดำรงชีวิต ได้รับการยกย่องทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความสำเร็จของงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งบุคคลเป็นพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร ดังนั้น เมื่อผู้บริหารให้สิ่งจูงใจ สิ่งกระตุ้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถทั้งทางด้านทักษะ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์ องค์กรจะบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญทั้งในด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นบุคคลในองค์กรเมื่อผู้บริการมีแรงจูงใจ การกระตุ้น จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล บุคลากรแสดงศักยภาพออกมาทั้งด้านความสามารถ ด้านทักษะ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่และทำให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของ เฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg and Other.)

เป็นทฤษฎีที่เสนอเกี่ยวข้อของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบมี 2 ประการ คือ องค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุน

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ มีผลงาน มีความชัดเจนของงาน ความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.2 การซึ่งได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือ การได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่อง การแสดงความยินดี และการให้กำลังใจ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นเป็นอัน งานที่มีความท้าทายความสามารถ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) การได้รับตำแหน่ง เลื่อนขั้น เลื่อนยศที่สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมดูงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ การจัดลำดับของขั้นตอนการปฏิบัติงานได้เอง และมีความรับผิดชอบต่องานและการได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนของบุคลากร (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน

2.2 ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงของการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่ง ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนในอาชีพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี การช่วยเหลือ การร่วมมือปฏิบัติงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow' hierarchy of needs

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยามีแนวความคิดทางจิตวิทยาว่าด้วยเรื่องของมนุษย์ที่จะถูกกระตุ้นให้สนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้น ซึ่งองค์กรสามารถนำมาปรับใช้ในที่ทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

จากทฤษฎีแรงจูงใจ ตามลำดับขั้นของ Maslow กล่าวว่า..."มนุษย์มีความต้องการความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ"...ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการซึ่งขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์มีความอยู่รอด เป็นสิ่งที่ร่างกายมนุษย์จะได้รับการตอบสนอง
2. ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายภาพ เมื่อมนุษย์นั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะมีการที่จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ การภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการซึ่งการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม การได้รับการชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายประสิทธิภาพ

ซลดา อักษรศิริวิทยา (2559 : 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท รวดเร็วทันเวลา ถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน ถึงจะสรุปได้ว่าเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีการกระทำหรือที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท รวดเร็ว มีความถูกต้อง มีกฎระเบียบ ได้คุณภาพและมาตรฐาน นำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างประหยัดและมีความคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตรงตามที่ต้องการตั้งเป้าหมายไว้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน คือ

สมคิด บางโม (2555 : 19) ได้กล่าวว่า การควบคุมงานที่ดีย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่จะต้องควบคุมควรประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่ใช้วัดหรือประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุสู่เป้าหมายได้

ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน Harrington Emerson

Harrington Emerson ได้แยกแยะหลักการพื้นฐานในปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เพื่อเพิ่มผลผลิตของแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ สามัญสำนึก คำแนะนำที่เหมาะสมและคำแนะนำ ระเบียบวินัยและคำสั่ง การรักษาที่เป็นธรรมและเป็นธรรมของพนักงาน การดำเนินการบัญชีถูกต้องครบถ้วนและต่อเนื่อง เยี่ยงอย่าง หลักเกณฑ์และตารางเวลา การปรับปรุงการทำงาน การปันส่วนการดำเนินงาน คำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษรมาตรฐาน รางวัลสำหรับการแสดง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งานเลิศ (2559) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 406 คน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี และอื่นๆ จำนวน 202 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Sampling) ในการกำหนดตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973:125) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ None probability sampling (Quota Sample) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดชนิดเลือกคำตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended form) เพื่อให้ข้าราชการธุรการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่างๆ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการสร้างแบบสอบถามได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยศึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อ และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งที่ยืนยันความถูกต้องของการทดสอบโดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มเป้าหมาย โดยแจกแบบสอบถาม Google forms จำนวน 30 คน และได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .913 ซึ่งประมวลผลได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่จะยอมรับได้ มีความน่าเชื่อถือได้มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

1. ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายความถี่และร้อยละ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

2.ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

สถิติเชิงอนุมาน

1.t-test ใช้ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2.One way ANOVA : F-test ใช้ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.Pearson's product moment correlation coefficient ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation) ใช้ทิศทางบวก และทิศทางลบ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ผลการวิเคราะห์เป็นแบบเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ส่วนมากเป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่งนัก

จัดการงานทั่วไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม ความรับผิดชอบ เงินเดือนของพนักงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนของพนักงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้ 1.แรงจูงใจของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

แรงจูงใจของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 แบ่งปัจจัยแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค่าจุน ซึ่งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับปัจจัยแรงจูงใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนของพนักงาน ด้าน

ลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งได้กล่าวถึงบุคคลมีความต้องการในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่สอง ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและรักษาให้บุคคลทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558 : 13) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้กล่าวถึง ผลสรุปความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยการมีความสามารถ การมีความชำนาญ และมีสิ่งจูงใจในการทำงานให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีการประเมินผลของประสิทธิภาพได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายข้อของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 พบว่า

1. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด สามารถปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และมีความประหยัดนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พลธิดา อู๋ทุม (2559:36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยที่องค์กรนี้ถึงความประหยัดในทรัพยากรทุกด้าน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงที่สุด

2. ด้านเวลา ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด ข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติงานได้ตามงานที่ได้รับ

มอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด และเมื่องานมีปัญหาที่เกิดจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีชฎา น้อยแก้ว (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อม มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนให้มีระเบียบ อยู่ในกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เสร็จทันเวลา มีความรวดเร็ว และมีความถูกต้อง ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ตรงเป้าหมายที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

3.ด้านปริมาณงาน ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด ข้าราชการตุลาการมีการวางแผนในการบริหารจัดการกับปริมาณงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือปฏิบัติงานได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด และการปฏิบัติงานข้าราชการตุลาการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559:15) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Quantity) ว่าผลงานที่เกิดจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรควรมีการวางแผน การบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย

4.ด้านคุณภาพงาน ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุด ข้าราชการตุลาการมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ โดยมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างมีศักยภาพ และมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559:15) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในการปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ใช้และผู้ผลิตได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว ผลงานต้องมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 พบว่า ข้าราชการตุลาการที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559 : 107) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน

ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะความรับผิดชอบงานในแต่ละระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนของพนักงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ปทิตตา จันทวงศ์ (2559 :10) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.หน่วยงานควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในสำนักงานให้มีจำนวนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมสะอาดเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน

2.หน่วยงานควรมีการอบรมในการนำเสนอความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จันทราภา จำปาเฟื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินภาค 14.การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงิน รดองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระ การบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก

- โชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง (2563) แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคอโคเนท จำกัด
ตำบลแพงพวย อำเภอตำบเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ตรีชฎา นน่อแก้ว (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน เดอะรอยัล เชียงใหม่ กอล์ฟคลับ แอนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (2556) ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565,
จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other) (2556) ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565,
จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other>
- ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับชั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs ลูก้าต้องการอะไร
ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565,
จาก <http://thewisdom.co/content/maslow-hierarchy -of-needs/>
- ทฤษฎี Harrington Emerson องค์ประกอบของหลักประสิทธิภาพ ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม
2565, จาก <http://wirotsriherun1.blogspot.com/2015/08/15-harrington>