

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Factors That Influence the Performance of Local Administrative Organizations

จินตนา วิเศษชาติ¹
Jintana Wisetchart

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านสวัสดิการคือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้รับทำใหู้สึกได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและความพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยและเหมาะสมกับการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

Received: 2023-12-24 Revised: 2024-01-11 Accepted: 2024-01-11

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University. Corresponding Author e-mail: Jintana2245@hotmail.com

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; อิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน; องค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The study was intended to study the incentives that influenced an employee's work, Local Administrative Organizations at Rasisalai District. Sisaket Province in 5 areas are, namely; the salary benefits of bosses, the position and the work environment and the relationship of the colleagues at work. Samples were 222 personnel of the Local Administrative Organization at Rasisalai District. The tools used in this research were survey questionnaires. The data collected were checked, classified and analyzed statistics of frequency, percentile, standard deviation. The results of study were found that the majority of respondents were female, aged between 31-40 years, monthly income were 5001-10000 baht, graduated in undergraduate level and the incentives that influenced the work of Local Administrative Organization employees, by overall, were at the middle level. When considering a list of incentives that influenced the maximum incentives were positions, secondly were the salaries and incentives that influenced at the minimum level were the environment and the relationship of the colleagues at work. Incentives that influenced the work of local government employees were salaries. Base salary levels that was higher than current position appealed to more and more work to shift and adjust the salary base. Motivation at the highest influence on welfare were health benefits that made them feel more privileged people than others who worked in other organizations that did not benefit the medical expenses. They felt rewarded so they repaid the organizations with fully efforted working capacity in the position. Motivation that was the most influential was the challenging work that created interest to work to the fullest. In the area of the bosses, motivation was the most influential bosses were knowledgeable and ready to help solve problems of subordinates that made them feel like to put fully functional capability to work. The environmental aspects and the relationship of the colleagues at work, motivation at the highest influence was the internal environment of the Office was clean and suitable for the work place, not to feel bored out to work at the office.

Keywords: Factors; Influence the Performance; Local Government

บทนำ (Introduction)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของราชการหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดคลุกคลีอยู่กับประชาชนในการทำงานบางอย่างต้องทำร่วมหรือเกี่ยวข้องกับประชาชน ดังนั้นแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงถือว่าเป็นการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นองค์กรที่ทราบถึงความต้องการของประชาชนมากที่สุด ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญส่งต่อไปยังส่วนกลางเพื่อหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการของประชาชน นอกจากความสำคัญที่กล่าวมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่เนื่องจากมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่จำนวนถึง 7,807 แห่งซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือว่ามีความสำคัญมาก หากพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนในการพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ มีการบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ไม่เพียงพอประสบปัญหาด้านโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น (ขาดอัตรากำลัง) ประกอบกับการถ่ายโอนกิจการในปัจจุบันเป็นเงินอุดหนุนมิได้ตัดโอนเงินมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ทำให้ไม่สามารถเพิ่มบุคลากรได้ บุคลากรที่มีอยู่ต้องเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อรองรับการถ่ายโอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้าประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะโอน (ย้าย) งานกันมาก ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล (ย้าย) ไปปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้านต่างๆ และหน่วยงานอื่นที่สามารถให้สวัสดิการด้านต่างๆที่ดีกว่า เช่น เพื่อสามารถเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่มีบ้านพักให้กับพนักงานปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, 2552)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรดังนี้ ลัดดา กุลนันทน์ (2543) ได้กล่าวว่าแรงใจคือสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาส่วนสำคัญในการช่วยเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคีความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กร สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการประสานกันเป็นกระบวนการ การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้นโดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในด้านต่างๆเพียงใด โดยปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี ที่ทำงานมีการควบคุมบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สภาพการทำงานดีมีโอกาสดำเนินงาน คือโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและเพิ่มคุณวุฒิ รวมถึงมีความภาคภูมิใจในอาชีพ องค์กร โภคทรัพย์สวัสดิ (2534) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะทำให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรทำให้การบริหารองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานอันประกอบด้วย แรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงานและด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การทำงานของพนักงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณและใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 493 คน คือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 222 คน โดยกำหนดจากสูตรของทาโร ยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้สร้างขึ้นโดยสรุปจากเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม เรื่อง เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอราชไสล จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยคำถาม 28 ข้อ ซึ่งข้อความของคำถามและคำตอบแต่ละข้อใช้เป็นมาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert Scale เป็นแบบเลือกตอบ กำหนดให้ 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งมี 2 ตอน โดยตอนที่ 1 มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ตอนที่ 2 มีจำนวนคำถาม 28 ข้อ
3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามฉบับร่าง พิจารณาความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach พิจารณาค่าที่มากกว่า 0.7 ขึ้นไป
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมี 2 ตอน โดยตอนที่ 1 มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ตอนที่ 2 มีจำนวนคำถาม 28 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 222 ชุด
2. ขอความร่วมมือนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 14 แห่ง ในอำเภอราชไสล จังหวัดศรีสะเกษ ในการแจกแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามไปมอบให้แก่พนักงานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดวันที่จะขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วน

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด.2545:103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

แรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตำแหน่งงาน รองลงมา คือ เงินเดือนและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่สุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

แรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ฐานเงินเดือนในตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบันเป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการ ด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในตำแหน่งงานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คืองานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้สำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับหนึ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของตนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และรัชนิกร ชติยอด (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้า ด้านการนิเทศงานและการปกครอง การบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือน คือ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบันเป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีฐานเงินเดือนแน่นอนและถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงานความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงและอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มความสามารถและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งกล่าวว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไปคนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ความต้องการพื้นฐานลำดับแรก คือความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน นอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศคนจำเป็นจะต้องใช้ความต้องการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้านการให้ผลตอบแทนการตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของเงินเดือน ค่าจ้าง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545)

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการ ด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะการให้ สวัสดิการพนักงานนั้นจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายและมีความมั่นคงปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) กล่าว ความต้องการของคนมีข้อสังเกต คือ คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุดและความต้องการของคนจะเป็นลำดับโดยขึ้นโดยเร็วจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) และขั้นที่สอง ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว จึงเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป สอดคล้องกับอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่างๆเพียงใด โดยปัจจัยที่สนองความต้องการของความต้องการของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ในด้านตำแหน่ง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อแรงจูงในด้านตำแหน่ง ความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงานเป็นอย่างมาก หากมีการเพิ่มความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในงาน อาจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้าทายต่อการเจริญเติบโตของตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ก็จะทำให้ถึงการปรากฏของผลงานซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งงานต่อไป ดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2540) งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แต่ก็ต้องคำนึง ไว้อยู่เสมอว่า งานมีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึง ความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำได้ สอดคล้องกับ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในงานเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญอนาคตสูงสุด และด้านลักษณะงานที่ทำให้เห็นว่างานที่ได้ทำในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเองสูงสุด รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้สีกอยากปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดศรีสะเกษ มีปัจจัยจูงใจทางด้านลักษณะและขอบเขตของงานมีแรงจูงใจระดับมาก โดยพึงพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้นั้นงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบและทักษะ และงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ครองตำแหน่งอยู่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่ติดขัดมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงต้องรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ สมยศ นาวิการ (2540) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งมีชีวิตจิตใจ คอยดูแลและสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้แก่พนักงานและความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย ดังนั้นการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้

เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ส่วนแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอราชีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงาน ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพหรือสภาพแวดล้อมด้านสังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้อยากทำงานหรือเกิดการเบื่อหน่ายในการทำงานได้ หากองค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็ย่อมจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้กล่าวถึงการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะอาดสงบ สะดวก ความพร้อม แสงสว่าง เพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควรมีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพัก ดื่มน้ำ ดื่มกาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์และอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาได้ค้นพบหลายประการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญต่อการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานมากขึ้น
3. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรศึกษาดูว่าปัญหาที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือเกิดแรงจูงใจในระดับปานกลางเกิดจากอะไร แล้วจึงดำเนินการแก้ไขหรือทำความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กานดา งามสง่า. (2547). รูปแบบการติดต่อสื่อสารกับผลการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คันศร แสงสีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จิตลดา พัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศึกษา กรณีกองตรวจ คนเข้าเมือง 2 ท่ออากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงพร หุตะเสวี. (2544). การศึกษาจุดหมายในอาชีพแรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรม การทำงานของ ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)สระบุรี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ดินปรัชพฤทธิ์. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ทองหล่อ วงศ์อินทร์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นรา สมประสงค์. (2544). “แรงจูงใจ” ในประมวลสาระชุดวิชาการ ทฤษฎีและแนวทางการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญสม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ ลินธอุทัย. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ

ผู้พันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลัดดา อำนวยพร. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมคิด กลับดี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

เสกสรร พรไพรินทร์. (2542). สิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพานิช
จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานพัฒนาธุรกิจ 10 ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.