

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND
JOB PERFORMANCE EFFICIENCY**
**CASE STUDY : OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY
FOR AGRICULTURAL AND COOPERATIVES**

ชมชาย ศิวะโกเศศ
CHOMCHAI SIVAKOSES

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 262 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานใช้สัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 74 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5
2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และให้

ความสำคัญกับความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวความคิดว่า การที่ได้ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นงานที่มีเกียรติเป็น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเมื่อพบว่า มีอุปสรรคจะพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ และมีความพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ทำตามลำดับ และบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรต่อท่านและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในลำดับสุดท้าย ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีความสำคัญเป็นลำดับที่แรกรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของ และด้านเวลา ตามลำดับ และให้ความสำคัญด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้ ฯลฯ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และจำนวนของผลงานที่ผ่านมา ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดตามลำดับ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้อยู่ในลำดับสุดท้าย ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.626$)

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between motivation and performance in the operation of the Ministry of Agriculture Cooperative's personnel. By the stratified sampling, the research selected 262 the Ministry of Agriculture Cooperative's

personnel. The data collection was accomplished by using questionnaire as the research instrument. The data were analyzed by the descriptive statistics such as frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson Product-Moment Correlation.

The results of the research can be briefly summarized as follows :

1. The most of population is female, with 194 people as 74 percent. The populations aged between 25 - 35 years are 161 people as 61.4 percent. The population with a Bachelor's degree are 200 people 76.3 percent. The populations aged between 1- 5 years are 110 people as 42.0 percent. The population incomes between 10,001 -15,000 Baht are 135 persons as 51.5 percent.

2. Motivating factors include a high level and focus on the success to be the first, The second is the responsibility. And the final is respect and the progressing. The most important factor that attracts focus on the success to be the first. Moreover, to consider the respondents thought that having worked in the Ministry of Agriculture is an honor. Followed by the high level of performance on the obstacles trying to complete the work. And the satisfy with the results of work. And staffs have appropriate workloads with an average minimum. The statistically significant of 0.05

3. The factor in sustaining is in high level that focus on relationships with co-workers first, followed by security in the workplace. The relationship with supervisors, respectively, and to focus on salary is the last factor. If considering the respondents were mainly focused on the participation of colleagues to help is the first. The second is the pleasure to work with colleagues in the department; supervisors are caring for you and your co-workers, respectively. The salary and the cost of living are in the final sequence. The statistically is significant of 0.05

4. The effective overall performance at a high level. When considering individual aspects can be found the charges are the first priority, followed by quality and importance of the time respectively, and the amount of workloads is the final. When considering the most respondents can be focused on the cost savings to the institution such as power off the electric when not in use are the first, followed by a plan at work in each step for reaching the goal and the number of previous works to meet the target, respectively. And the amount of work the you are assigned is appropriate for the time specified in the final order. The statistically significant of 0.05

5. Hypothesis testing is Motivation related to the performance of the personnel in the Ministry of Agriculture and statistically significant at the .01 level ($r = 0.626$)

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ (Information system) เป็นผลทำให้ธุรกิจในด้านต่างๆ มีการแข่งขันกันสูง องค์กรหลายของค์การพยายามช่วงชิงความได้เปรียบ โดยการวางแผนพัฒนาองค์กรให้ยืดหยุ่นตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อความอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ในทุกสถานการณ์ในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 จนถึงต้นศตวรรษที่ 20 มีนักคิดที่มีความโดดเด่นทั้ง 4 คน ได้แก่ Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follet และ Chester Barnard ทั้ง 4 คนนี้มีความคิดและผลงานเน้นแง่มุมที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้ง 4 คน เห็นพ้องต้องกันว่า “คนเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร” (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547:13) ซึ่งสอดคล้องกับ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516:2) ที่กล่าวว่า “คนสำคัญกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจำสำเร็จไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว”

ประเทศไทยหน่วยงานภาครัฐนับได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยประกอบไปด้วย 4 หน่วยงานหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงศึกษาธิการ แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของประชากรโดยส่วนใหญ่ยังไม่มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยเฉพาะประชากรที่อยู่ในภาคการเกษตร แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศเกษตรกรรม และมีสินค้าส่งออกที่สำคัญได้แก่ข้าว แต่เกษตรกรก็ยังประสบปัญหาในด้านหนี้สิน ที่ดินทำกิน และการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะที่เป็นหนึ่งในสี่กระทรวงสำคัญในการทำหน้าที่พัฒนาประเทศ จะต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ที่สำคัญที่สุดจะต้องเริ่มต้นจากภายในก่อนนั่นก็คือ บุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพราะเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแก่เกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยตรง ดังนั้น บุคลากรของหน่วยงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ทুমุเท และเสียสละ จึงจะประสบความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน กษรัตน์ เอมมิน้อม 2554 : 14-16) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) เฮอริชเบิร์ก และคณะได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงาน ที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่าความต้องการทางด้านของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ อย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่คนและไม่คิดต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทหายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ขากง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่ง ของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งของ องค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อม ภายนอกของงานเป็นปัจจัยการลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติใน องค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการ ทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญ ของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนา ทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

5. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่อ หน่วยงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ ความทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

7. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความ มั่นคงในองค์การ

8. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้ อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่

บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรตั้งแต่ชัด เพื่อให้บุคคล
ดำเนินการได้ถูกต้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของ Plowman and
Peterson (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ
ด้วยกัน

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า
และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ
เหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ
จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 753 คน ผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างของประชากร โดยวิธีการของ Taro
Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน ± 5 ตามตารางของ Yamane (จุฑาทิพย์ พันธุ์ฝึก, 2546 : 24)
จากประชากรทั้งสิ้น 753 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่,
ออนไลน์, 2553) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลกับ
โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ตัววัดของตัวแปรที่ใช้ใน
การศึกษา
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติเชิงอนุมานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment
Correlation)

(อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์, 2555 : 45) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 – 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

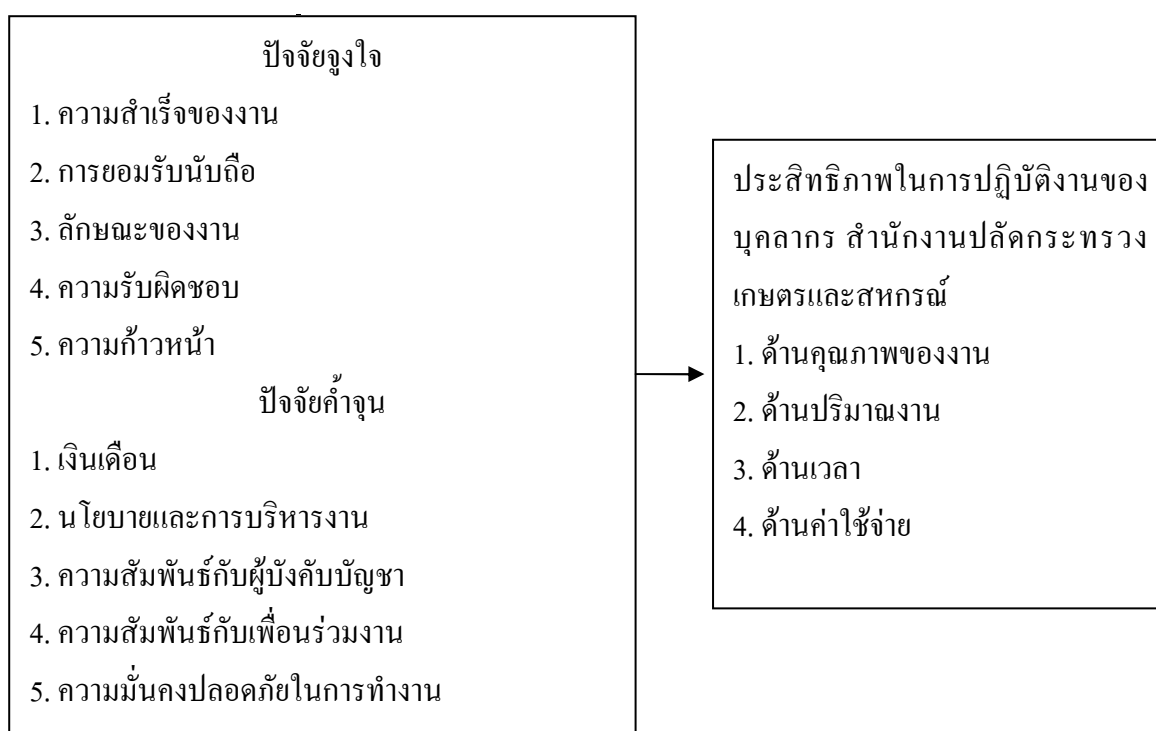
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าได้นำทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน กษรัตน์ เอ็มมีน้อม 2554 : 14-16) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Plowman and Peterson (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาขอสรุปสาระสำคัญของการศึกษา ดังนี้

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ส่วนมากมีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวความคิดว่า การที่ได้ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นงานที่มีเกียรติเป็น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเมื่อพบว่า มีอุปสรรคจะพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ และมีความพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ทำตามลำดับ และบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรต่อท่าน และเพื่อนร่วมงานตามลำดับ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในลำดับสุดท้าย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีความสำคัญเป็นลำดับที่แรกรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของ และด้านเวลา ตามลำดับ และให้ความสำคัญด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้ ฯลฯ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และจำนวนของผลงานที่ผ่านมาตรงตามเป้าหมายที่กำหนดตามลำดับ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้อยู่ในลำดับสุดท้าย

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .637** ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .527** ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและแรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .626** ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.626$)

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแรงจูงใจในระดับมาก หากพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจจะพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแก่เกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้ภาคการเกษตรของประเทศมีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้ ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงรู้สึกว่าการที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่มีเกียรติและเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของเกษตรกรโดยตรง จึงต้องตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จถึงแม้มีอุปสรรคก็จะพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงาน เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic reward) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามทฤษฎี

ความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory) ที่กล่าวว่า รางวัลหรือผลตอบแทน (reward) แบ่งออกเป็น รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (extrinsic and intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน ความรับผิดชอบ

ในการที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้ายนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ยังไม่มีกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตลดา พัดเย็น (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลจากการศึกษาพบว่าสำหรับด้านความก้าวหน้า พบว่ามีแรงจูงใจน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงไม่มีเวลาไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หรือการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ก็ทำได้ยากเพราะเจ้าหน้าที่เหลืออยู่ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ อาจทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานได้ และเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี 2551 – 2553 เกี่ยวกับจุดอ่อนที่มีอยู่ในขณะนี้ของบุคลากรในข้อที่ 4 ซึ่งระบุว่า บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ เพราะไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน

หากพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงจะพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย

ในการที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญกับเงินเดือนและรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันเป็นลำดับสุดท้ายนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันมีเพียงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เท่านั้นที่สามารถปรับอัตราเงินเดือนขึ้นเป็น 15,000 บาทได้ ส่วนลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างโครงการ ยังไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนขึ้นได้ เนื่องจากงบประมาณของแต่ละสำนักหรือกอง มีจำนวนจำกัด หากเป็นในกรณีข้าราชการบรรจุใหม่ ก็ยังคงไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของเงินเดือนมากนัก เพราะมีสวัสดิการและความมั่นคงของงานเป็นสิ่งทดแทน ทำให้ข้าราชการบรรจุใหม่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสำเร็จของงาน เพื่อส่งผลให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานต่อไป

ผลจากการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด : สำนักงานกรุงเทพ พบว่า ปัจจัย

ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจมาก เพราะพนักงานจะรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองก็ต่อเมื่อ ตนเองสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจน้อย หากได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจจะเพิ่มขึ้นอีก และมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้าตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงในงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ สุดคือ ด้านเงินเดือน เนื่องจากไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ บางเดือนไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเกิดจากการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า

ในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญในด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า การประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด จำนวนของผลงานที่ผ่านมา ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ตามลำดับ แต่ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ได้สนับสนุนความหมายของประสิทธิภาพของสำนักงาน ก.พ. (2538) การส่งเสริมคุณภาพในส่วนราชการมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

1. คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือบริการของภาครัฐต้องมีคุณภาพ มีความถูกต้อง มีความรวดเร็ว มีความประทับใจให้กับผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนในการกำหนดคุณภาพงาน เพื่อมั่นใจได้ว่างานหรือการบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับประชาชนนั้น มีความหมายในทางบวกในสายตาของประชาชนผู้รับบริการ และนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนโดยรวม

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ การส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นการสร้างส่งกลไกการดำเนินงานเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานทำงาน ได้ผลงานตามเป้าหมายแล้ว หน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายไปในการทำงานและประโยชน์ที่จะต้องเกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวม

4. ผลผลิตภาพ หมายถึง การวัดผลที่ชัดเจนที่สุด คือ การวัดผลผลิตของงานหรือบริการมอบให้กับประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกแห่งจึงต้องสามารถวัดผลผลิตภาพและเปิดเผยให้ประชาชนทราบ

และมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ สุทธิษา คหัญญา (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าวอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อจะพบว่า การประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และการปฏิบัติงานให้บรรลุผลแม้มีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยอาจจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้บุคลากรโยกย้ายไปทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเรียนรู้งานใหม่ และมีการจัดตารางเวลาการทำงานในแต่ละหน้าที่ ให้มีความเหมาะสม เพื่อลดความจำเจในการทำงาน และสร้างความท้าทายให้กับบุคลากร อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้และ ประสบการณ์มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการมีให้บุคลากรรู้สึกว่าการหมุนเวียนงานเป็นการถูกลงโทษ ผู้บริหารควรระบุให้การการหมุนเวียนงานเป็นขั้นตอนอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

2. ผู้บริหารควรจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นระบบให้กับบุคลากรได้ทราบ เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงโอกาส ในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ผ่านเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ทำให้บุคลากรมองเห็นลำดับขั้นตอนความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งงาน และรวมไปถึงภาระหน้าที่การงานพร้อมทั้งคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับอย่างชัดเจน

3. ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้กับบุคลากร เช่น จัดให้ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างโครงการ มีประกันสังคม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถสมัครเข้าเป็น

สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ และเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการจัดให้มีบริการรถรับส่งบุคลากร เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

4. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์งานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือมีการวางแผน และบริหารอัตรากำลังคน เช่น จัดให้มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน หรือจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอกับบุคลากร เพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เท่านั้น ผลการศึกษานี้ไม่สามารถอ้างอิงถึงหน่วยงานในสังกัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งหมดได้ ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจนำไปศึกษาต่อในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่ต่างกันออกไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับกับแรงจูงใจ เช่น โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ลักษณะของอาชีพ และสภาพการทำงาน รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอื่นๆ มาศึกษาเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มเติม โดยมีใช้การเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพียง อย่างเดียว เช่น การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ การหา ความสัมพันธ์เพื่อการทำนายพฤติกรรม การศึกษาวิจัย เชิงคุณภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กชกรรัตน์ เอ็มมิน้อม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. ค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กนกรัตน์ โชติเทวัญ. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด : สำนักงานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จุฑาทิพย์ พันธุ์ฝึก. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณฑป ผลาสินธุ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มสถานีโทรทัศน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุ่งทิพย์ ปานสวรรค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อิน โด ไชน่า
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2538). หนังสือที่ นร 0708.1/411 เรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2553). แผนภูมิโครงสร้างอัตราค่าจ้างส่วนราชการ
สังกัด สป.กษ. (ออนไลน์). http://www.opsmoac.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5988 [2556, 7
มกราคม]

สุทธิชา คห้ภูฐา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. ค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.