



การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดนครราชสีมา

Promoting Personnel Performance Motivation Nakhon Ratchasima Provincial Local
Government Promotion Office

บุญวิภา เมฆา
ธัญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ
สถาพร วิชัยรัมย์
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Bunviphar Makar
Thanyarat Phuthiphongchaicharn
Sathaporn Wichairam
Master of Public Administration program, Buriram Rajabhat University
Email: 660426070010@bru.ac.th

วันที่รับบทความ: 10 สิงหาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 29 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 กันยายน 2567
Received: August 10, 2024; Revised: September 29, 2024; Accepted: September 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษา 3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อหน้าที่ที่ทำงาน เช่นความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการบริหารงานท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสำนักงานส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคสมัย สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of motivation in the performance of personnel of the Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office. 2) To compare the opinions on promoting motivation of Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office personnel according to personal factors such as gender, age, and education. 3) To study opinions and other suggestions to promote the motivation of Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office personnel. Using a mixed research model, namely 1) quantitative research, the population in the study was personnel of the Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office. 90 people using a questionnaire. The statistics used in the data analysis include percentages, averages, standard deviations, and other factors. T value testing and one-way comparative analysis of variance.

The results showed that the overall motivation for work was very high. When looking at each side, it was found that all aspects were also at a very high level. 2) To compare the opinions and motivations of Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office personnel to classify them according to personal factors. It was found that the level of motivation in overall and individual aspects was not different. 3) Comments and suggestions on the motivation of the personnel of the Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office. It was found that self-development should be promoted. In terms of knowledge and skills necessary for the job, such as legal knowledge. Regulations, Rules, and Guidelines for Local Administration on an ongoing basis. Communication skills should be improved. Learn new technologies to increase work efficiency, including the Nakhon Ratchasima Provincial Local Government Promotion Office to improve the welfare system to be in line with the times. Create a working environment to encourage civil servants to work effectively.

Keywords: Motivation; Performance; Nakhon Ratchasima Provincial Office of Local Government Promotion

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมาก ในสถานการณ์ที่ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยืนยงในตลาดการแข่งขันได้ ซึ่งมีปัจจัยหลายปัจจัยทำให้ระบบการทำงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป ทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด การทำงานระยะไกลและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ ทำให้เกิดความท้าทายในการปรับตัวของทั้งองค์กรและพนักงาน ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมดำรงชีวิต และพนักงานในปัจจุบันมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น พนักงานแต่ละคนก็มีความคาดหวังและมุมมองต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับเรื่องปัญหาสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน สถานะการทำงานที่กดดันและความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงาน(บุรินทร์พรวิทย์ พ่วนอยู่ อนุชิต บุรณพันธ์ และ มัทนา วังนอมศักดิ์, 2565: น. 228-229) ดังนั้น การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งอาจมีความขาดแคลนแรงงานที่สำคัญสำหรับการดำเนินภารกิจขององค์กร การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จึงช่วยอธิบายเหตุผลและแรงจูงใจที่ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งอธิบายลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน และทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (1959) โดยกล่าวถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และยังมีอีกหลายทฤษฎีที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรในองค์กรให้มีความอยากทำงานจนครบเกษียณอายุ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563: น. 426-247)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ให้การกำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ แต่จากสถิติการลาออกของข้าราชการ

ก่อนครบกำหนดเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 รวมจำนวน 10 คน และภาระงานมาก ความเครียดในการทำงาน การทำงานที่กดดันและความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคลากรและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากพอ ที่จะทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานจนครบอายุเกษียณราชการ และทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2566: น. 1)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงมีความสนใจศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์การได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

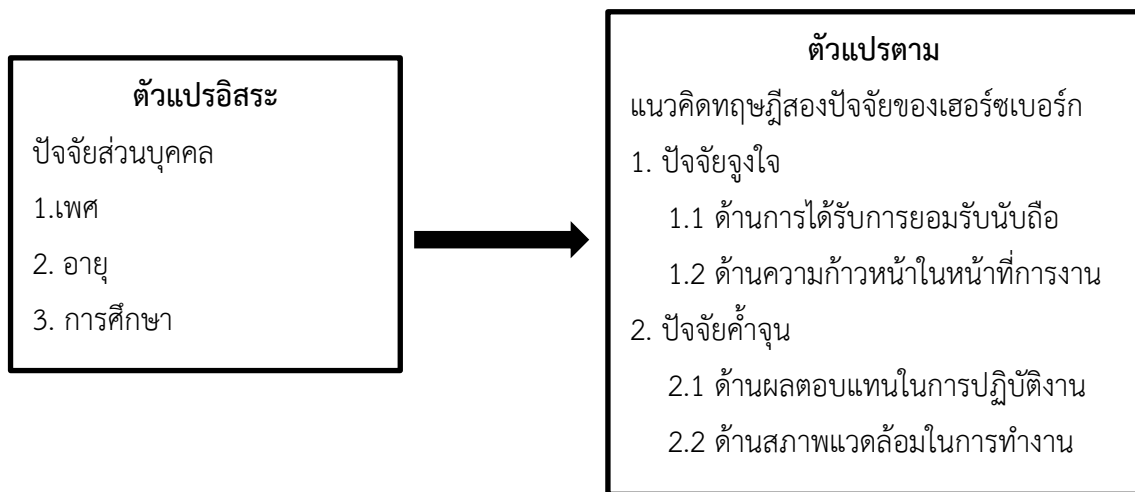
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานในการศึกษา

บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่มี เพศ อายุ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2556: น. 18-21) ซึ่งศึกษาตามบริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาเพียง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากร คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยเชิงปริมาณ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเฉพาะเจาะจงเป็นกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการกลุ่มงานภายในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2566: น. 1)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา โดยมีลักษณะเป็นปลายปิด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะของแบบสอบถามสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามแบบคำถามปลายเปิด

การทดสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบรูปแบบของคำถาม การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความ

เที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence = IOC)

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าที่ต้องการในแต่ละประเด็นด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ และวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: น. 142)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบเชฟเฟ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: น. 142)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการตีความในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กัน เพื่อหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	37.80
หญิง	56	62.20
2. อายุ		
20-30 ปี	14	15.60
31-40 ปี	14	15.60
41-50 ปี	37	41.10
51-60 ปี	25	27.70
3. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	14.40
ปริญญาตรี	62	68.90
สูงกว่าปริญญาตรี	15	16.70

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 37 คน และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9

ตอนที่ 2 ศักยภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	SD.	แปลความ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	0.48	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	0.58	มาก
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	4.00	0.67	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.443	4.11	0.500	0.247	0.806
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.445	3.92	0.625	1.885	0.063
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	4.15	0.637	3.91	0.671	1.701	0.093
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.19	0.567	3.97	0.672	1.536	0.128
รวมเฉลี่ย	4.16	0.466	3.98	0.536	1.603	0.112

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.246	0.083	0.35	0.788
	ภายในกลุ่ม	86	20.054	0.233		
	รวม	89	20.300			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.316	0.105	0.313	0.816
	ภายในกลุ่ม	86	28.926	0.336		

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	รวม	89	29.242			
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.054	0.685	1.574	0.202
	ภายในกลุ่ม	86	37.424	0.435		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รวม	89	39.487			
	ระหว่างกลุ่ม	3	0.409	0.136	0.326	0.807
	ภายในกลุ่ม	86	36.025	0.419		
รวมทั้งหมด	รวม	89	36.434			
	ระหว่างกลุ่ม	3	0.479	0.160	0.591	0.622
	ภายในกลุ่ม	86	23.213	0.270		
รวม		89	23.692			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.370	0.185	0.808	0.499
	ภายในกลุ่ม	87	19.929	0.229		
	รวม	89	20.300			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.262	0.631	1.961	0.147
	ภายในกลุ่ม	87	27.980	0.322		
	รวม	89	29.242			
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.052	0.026	0.057	0.945
	ภายในกลุ่ม	87	39.427	0.453		
	รวม	89	39.478			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.465	0.232	0.562	0.572
	ภายในกลุ่ม	87	35.969	0.413		
	รวม	89	36.434			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.253	0.127	0.470	0.627
	ภายในกลุ่ม	87	23.439	0.269		
	รวม	89	23.692			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงาน มีความเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่ช่วยให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อหน้าที่ที่การงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงาน แบ่งสรรเวลาในการทำงานเพื่อจะได้มีเวลาว่างในการพัฒนาตนเอง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความเห็นว่า ลักษณะงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ดำเนินการกำกับดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา และเป็นหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้รับการยอมรับนับถืออีกด้วย จึงให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการบริหารงานท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี จึงสามารถทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประชาชนที่มาติดต่อได้

3. ด้านผลการตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในปัจจุบันว่า เงินเดือนข้าราชการระดับต้นหรือพึงรับราชการนั้น อาจจะมีเงินเพียงพอต่อการดูแลตนเอง และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น

เงินประจำตำแหน่ง รักษาพยาบาลฟรี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ จึงมีข้อเสนอแนะในพัฒนาระบบค่าตอบแทนว่า ควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ผลงาน และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และพัฒนาระบบเงินเดือนให้จูงใจกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคสมัย และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพักผ่อนและนันทนาการ เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว หรือการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดโต๊ะทำงานที่เป็นระเบียบแบ่งเป็นสัดส่วน มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสะดวก บรรยากาศภายในหน่วยงานมีความอบอุ่น มีมุมพักผ่อนเวลาพักเที่ยง จึงถือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมบุคลากรส่วนใหญ่มีความปลอดภัยและพึงพอใจในสถานที่ทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานว่า ควรออกแบบตามหลักสรีรศาสตร์ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการปวดเมื่อย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน และมีการทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ถูกต้องน่าอยู่ และป้องกันอุบัติเหตุ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา สามารถนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษา ที่มีระดับสูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ส่งเสริมให้ได้รับความไว้วางใจให้เป็นทีปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น พร้อมเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบอร์ก (Federick Herzberg's Need Two-Factor Theory) (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959: unpage อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” พบว่า บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น เรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ได้จูงใจผู้ทำงานโดยตรงแต่ถ้าหากไม่มีก็อาจทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนก็ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ชื่นชม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งหน่วยงานมีการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ เพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ส่งเสริมให้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานซึ่งหน่วยงานมีการจ่ายเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามปริมาณงาน ค่าครองชีพในปัจจุบัน พร้อมทั้งมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งหน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่มห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่เพียงพอกับความ ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา มีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน และบุคลากรที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในเพศชายและหญิง บุคลากรที่มีอายุและการศึกษาแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับ ญัฐภูมิ พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งไม่

เพียงแต่ช่วยให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อหน้าที่ที่ทำงาน ต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการบริหารงานท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคสมัย สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เพ็ญฟู (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่พบว่า หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมถึงอาจมีการจัดหาและค่าตอบแทนพิเศษ หรือค่าตอบแทนลักษณะอื่นๆ ให้กับข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เปิดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตในหน้าที่การงานต่อไป

1.2 องค์กรควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ผลงาน และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา การจูงใจบุคลากรและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน นำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 5(1), 424-435.

- ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอยู่ อนุชิต บุรณพันธ์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 227-244.
- พิมพ์ชนก เพื่องฟู. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรัญญา ชื่นชม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี :ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2566 จาก <https://www.koratdla.go.th>.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.