

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**
**Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employees
in Office of the Election Commission of Thailand.**

ภรณ์ญา เหมาะะเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสำรวจรายการและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-54 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้รวมต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์เพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ABSTRACT

The purpose of this study was 1) to study the motivation and performance efficiency of employees in Office of the Election Commission of Thailand 2) to compare the performance efficiency of different according to personal factors of employees in Office of the Election Commission of Thailand of different 3) to study the influence of motivation that affect performance efficiency of employees in Office of the Election Commission of Thailand. The sample group consisted 350 people of employees in Office of the Election Commission of Thailand. The research tool were a checklist questionnaire and five-rating scale questionnaire with an Alpha coefficient of 0.928. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation by presenting information in table form along with lectures, as well as using an independent sample t-test to compare the differences between the means of two groups, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The research found that most of the respondents were female, 41-54 years old, marital, had a bachelor's degree, had an average monthly income of 50,001 baht or more, knowledge worker positions and period of working over 10 years. The results of the motivation found that most respondents had opinions about the motivation, overall, at a high level. Results of the performance efficiency found that most respondents had opinions about the performance efficiency, overall, at a high level. The results of the hypothesis test found that employees with different sex, ages, status, education levels, income, position and duration have performance efficiency non-differently, and motivation factors, only relatedness needs that affect performance efficiency of employees in Office of the Election Commission of Thailand with the statistical significance at the .05 level.

Keywords : motivation, performance efficiency, Office of the Election Commission of Thailand

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากหลายปัจจัย เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกำลังเผชิญอยู่ คือ พนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีจำนวนน้อย ยังไม่ครอบคลุม

ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง รวมทั้งมีปัญหาสมองไหล พนักงานลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือเปลี่ยนสายงานโดยไม่มีการวางแผนจัดการและควบคุม ทำให้ขาดคนทำงาน สร้างภาระในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีอยู่มากเกินควร ทั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร ระหว่างผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ไม่มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทำให้งานเกิดความล่าช้า เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงานที่กำหนดไว้

แรงจูงใจ ถือเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในทุกด้าน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วน แต่ปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประสบอยู่ คือ การบริหารจัดการด้านบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังมีปัญหาหลายด้าน เช่น การสร้างบุคลากรมืออาชีพในงานด้านต่างๆ การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ค่าตอบแทนพิเศษของบางสายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งตามความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ระบบการเชิดชูคนดีคนเก่ง การเปิดสอบเลื่อนระดับใช้เวลานาน การไม่มีระดับชั้นและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในการออกงานสังคมของราชการบริหารส่วนภูมิภาค การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่หลอมรวมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในบรรดาพนักงานที่มีพื้นฐานการทำงานมาจากหลายๆหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อช่วยบรรเทาและป้องกันปัญหาการลาออกเนื่องจากความไม่พอใจหรือสาเหตุต่างๆของบุคลากรในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในทุกด้าน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer และแนวคิดทฤษฎีเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทั่วประเทศ ประกอบไปด้วย 77 จังหวัด และส่วนกลาง จากการสำรวจจำนวนบุคลากรเมื่อปี พ.ศ.2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,519 คน (ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 10 ตุลาคม 2566 – 31 ตุลาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer (1969, p.24-25) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ซึ่งแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ หรือความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน ของร่างกายเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความสัมพันธ์ หรือความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า หรือความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953, p.50) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพจะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในลักษณะการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ประกอบกับคุณลักษณะของผลผลิต ที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อย รวมไปถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มีความประณีตตรงตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร ที่วางไว้ และควรมีการวางแผน รวมถึงการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในขอบเขต ระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความเพียงพอต่อความต้องการตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีการควบคุมโดยตรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ปริมาณงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ตรงตามเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3) ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความถูกต้อง ตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนได้งานที่ผลิตออกมาแล้ว มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสม กับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่สุด ประกอบกับ มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์มากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยประชากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีจำนวนทั้งสิ้น 2,519 คน (ฝ่ายอัตรากำลัง และระบบงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากการคำนวณตามสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 345.19 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 350 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) โดยทำการแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) กลุ่มประชากรตามจำนวนภูมิภาคของประเทศไทย รวมถึงสำนักงานในส่วนกลาง แบ่งได้เป็น 7 กลุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการหารเท่า จึงทำการเก็บตัวอย่างกลุ่มละ 50 คน และใช้การสุ่มตามสะดวก (Simple Random) ในการเก็บตัวอย่าง โดยได้จัดทำแบบสอบถามผ่าน Google Form และจัดส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางแบบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้รวมต่อเดือน (6) ตำแหน่งงาน (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (3) ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลา (4) ด้านค่าใช้จ่าย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างโดยการศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงร่างแบบสอบถามในแต่ละด้านให้ครอบคลุม คำนิยามและตัวแปรทุกตัว และนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.83 จึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ 0.928 จึงนำมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถามและช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นหาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอ้างอิงได้ รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนในการตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า แล้วจึงทำการประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล มีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) จากนั้นจึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ โดยใช้สถิติ T-test สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) พบว่าบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน (ร้อยละ 59.10) มีอายุ 41 –54 ปี จำนวน 177 คน (ร้อยละ 50.60) สถานภาพสมรส จำนวน 166 คน (ร้อยละ 47.40)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 188 คน (ร้อยละ 53.70) รายได้รวมต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 127 คน (ร้อยละ 36.30) ตำแหน่งงานพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 253 คน (ร้อยละ 72.30) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 212 คน (ร้อยละ 60.60)

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามแนวคิดการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าด้านระยะเวลา อยู่ในลำดับแรก ลำดับที่สองคือด้านปริมาณงาน ลำดับที่สามคือด้านค่าใช้จ่าย/ความคุ้มค่า และลำดับสุดท้ายคือด้านคุณภาพของงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

อภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมาแล้ว เป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี และมีรายได้รวมต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน อาจเกิดได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆในระหว่างปฏิบัติงานสูงกว่าอัตราค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะรูปแบบองค์กรและการบริหารจัดการองค์กรที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเงินเป็นปัจจัย

ที่สำคัญในการดำรงชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท อาจเกิดได้จากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกคนมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับเห็นได้จากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน มีการจัดประเภทตำแหน่ง และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2561) ที่พบว่า พนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทย แอร์ (กรุงเทพ) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทได้กำหนดคุณลักษณะของพนักงานไว้แล้ว ตามนโยบายในการคัดสรรบุคคลเข้ามาทำงานกับบริษัท พนักงานทุกคนจึงมีคุณสมบัติที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ด้านความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ เป็นผลมาจากการที่บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอย่างมาก ทั้งกับบุคคลภายในและภายนอก เห็นได้จากการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วยความสมัครใจ และที่สำคัญคือทำให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพและมุ่งผลสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก และก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภูมิ ผายรัตน์ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อความพอใจโดยตรง รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในด้านอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ และด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นผลมาจากการที่บุคลากรทุกคนทราบดีอยู่แล้วว่า ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย

แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงาน และลูกจ้างของสำนักงานต้องได้รับประโยชน์ทดแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการเลื่อนขั้นเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งตามความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสม บุคลากรจึงมีความเชื่อถือในความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สาเหตุเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านอื่นมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างทิศทางการทำงานให้แก่บุคลากร และสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) โดยจัดอบรมในหลักสูตรเตรียมความพร้อม เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ และ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมด้วยกัน นอกเหนือจากส่วนของวิชาการหรือเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เช่น การจัดกีฬาภายใน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่อื่นมากขึ้น ทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุน ทุนการศึกษาต่อเพิ่มเติมสำหรับบุคลากร หรือส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วม อบรมในหลักสูตรต่างๆ ในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยของตัวแปรอิสระอื่น ที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายเพียง 350 คน ซึ่งการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากขึ้น จะทำให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งควรศึกษา ผสมผสานกับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ

ถึงความต้องการของบุคลากรได้อย่างตรงจุด และนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

4. การศึกษาครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ที่มีรูปแบบองค์กรและการบริหารจัดการองค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.

ณัฐ มะลิซ้อน. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ณัฐภัสสร เอกวัฒน์โกคิน. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(4), 35-48.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป.

นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

ปัญญาพร วุฒิพงศ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(3), 1275-1292.

ปภาอร งามสมชล. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 9(2),
218-231.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- แพรววิไล จันทร์บุญ. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู การณศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 9-17.
- ยุพาพร จันทร. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2), 16-30.
- รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป.
- วรารัตน์ บุญอุย. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนงานบริการคำขอให้บริการชำระเงิน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วิกิพีเดีย. (ม.ป.ป.). สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. สืบค้นจาก [https://th.wikipedia.org/wiki/สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง_\(ประเทศไทย\)](https://th.wikipedia.org/wiki/สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง_(ประเทศไทย))
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอช.เอ็น.กรุ๊ป จำกัด.
- วิรัตน์ เหมือนเพชร. (2560). แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ศิริภูมิ ผายรัตน์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป.

- สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). *ปัจจัยใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- สุนทร สังข์วงศ์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>.
- อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2565). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 243-254.
- อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). *ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทย แอร์(กรุงเทพ) จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- Daniel, C.O. (2019). Effects of Incentives on Employees Productivity. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(1), 41-48.