

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน
บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

MORALE AND OPERATIONAL ENCOURAGEMENT, CHANGE LEADERSHIP,
WORK ATMOSPHERE, AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING OFFICER'S WORK
EFFICIENCY OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OF
SUPHANBURI PROVINCE

ธนาวรรณ จันทร์เสงี่ยม

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanawan Chansangiem

Email : Annabellchansa@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 91 มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 เป็นพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46

สรุปผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีได้ดีที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ABSTRACT

The purpose of this research is : (1) To survey the opinions of the officer's of Suphan Buri Provincial Administration Organization towards Morale and Operational encouragement, Change Leadership, Work Atmosphere, Job Characteristics and Work Efficiency (2) To analyze the influence of Morale and Operational Encouragement, Change Leadership, Work Atmosphere, and Job Characteristic affecting officer's work efficiency of Local Administrative Organization of Suphan Buri Province.

The population of this research is a group of officer's in Local Administrative Organization of Suphan Buri Province. A sample group of 200 respondents. The instruments used to collect the data were analysed using computer programs for frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The research found that officer's all respondents 200 person. Most are female 112 peoples representing 56 percent. Most of ages are 31 - 40 years old shown 96 peoples representing 48 percent. Most of education levels are bachelor's degree level 182 people representing 91 percent. Most of officer's work for more than five years 115 people representing 57.5 percent. Most of hiring officer's/officer's hired by the mission of 118 people representing 59 percent and having an average monthly income of 20,001 – 30,000 bath of 92 peoples representing 46 percent.

Summary Morale and Operational Encouragement, Change Leadership, Work Atmosphere, and Job Characteristic affecting officer's work efficiency of Local Administrative Organization of Suphan Buri Province the overview level is the highest level. The variables that had the highest effect on the work efficiency of the officer's of the Suphan Buri Provincial Administration is Job Characteristic, Change Leadership, Work Atmosphere and Morale and Operational encouragement with a statistical significance at the level of 0.05 respectively.

Keywords : Morale and Operational encouragement, Change Leadership, Work Atmosphere, Job Characteristics, Work Efficiency.

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศภายใต้รากฐานที่เข้มแข็ง ในปัจจุบันนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบด้วยกัน คือ กรุงเทพมหานคร(กทม.) เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้นมีลักษณะโครงสร้างและการบริหารงานแตกต่างกันออกไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์การบริหารรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 โดยมุ่งเน้นและบริหารราชการแผ่นดิน โดยการกระจายอำนาจออกจากส่วนราชการกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่ง ที่มีอำนาจในการบริหารงานในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีส่งผลให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีนั้นมีขอบเขตกว้างมากขึ้น ผลักดันให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะงาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะนำมาศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาโดยการนำปัจจัยทั้งสี่ข้างต้นกับหน่วยงานของภาครัฐและต้องการพิสูจน์ว่าปัจจัยทั้งสี่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างไร เพื่อให้เกิดความกระจ่างในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งปัญหาการวิจัยไว้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษา ในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะงาน และประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน
3. บรรยากาศในการทำงาน
4. คุณลักษณะงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

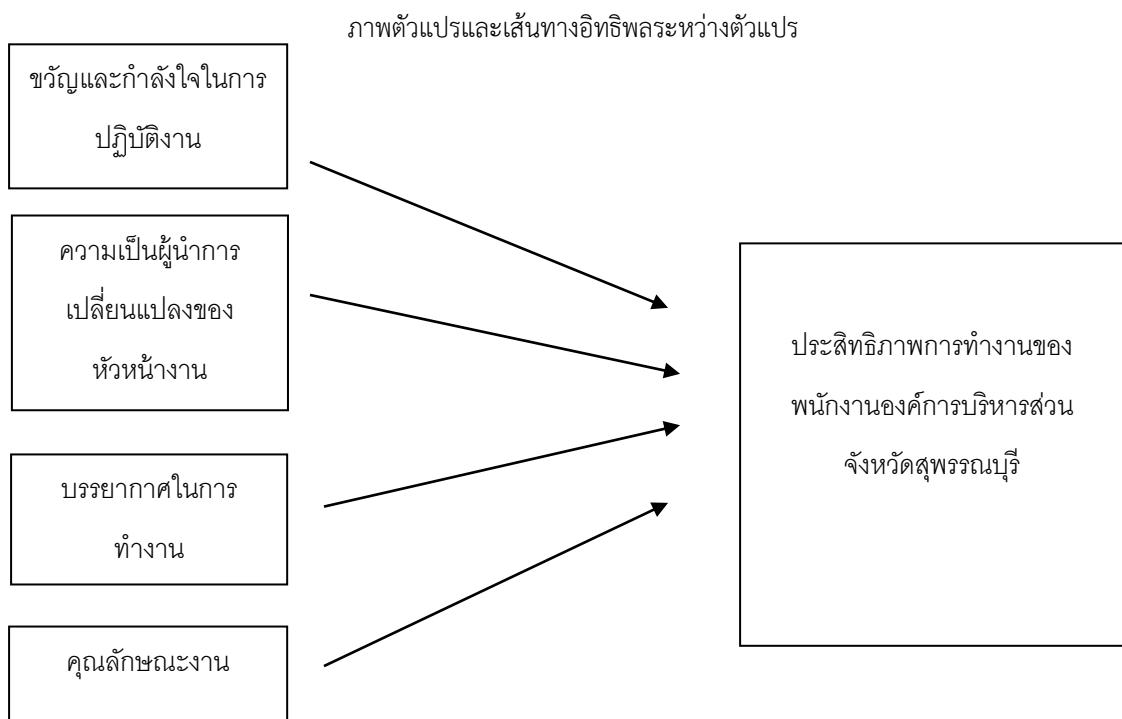
ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน
4. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิด



แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานที่ทำ โดยผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

Yukl (1994) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์กร (Objective) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) ให้กับผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามนั้นใช้ในการปฏิบัติตนให้เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

Steers & Porter (1983) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

Hackman & Oldham (1975) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของงานด้วยเช่นกัน

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากรและบุคคลองค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์กลยุทธ์ วิธีการเทคนิคและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงานมีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 10 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 222 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมี

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่ต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีต่างกัน จากการค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์การควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พิชญา เชื้อสิงโต (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในทางตรงกันข้ามด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ จำนวน 143 คน มีผู้ตอบกลับจำนวน 143 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากโดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จิราภรณ์ ขุนรัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.929 และแจกกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การใช้ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าทีและความแตกต่างค่าเอฟ พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ใน ด้าน อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ และ ระดับปฏิบัติการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน การใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในทางตรงกันข้าม ด้านความสำคัญของลักษณะงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนและสถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบสอบถามแบบออนไลน์จากเว็บไซต์ Google Forms (<https://docs.google.com/>) และทำการแจกแบบสอบถามแบบสะดวกรายบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีเท่านั้น

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างตามภารกิจ นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด

2. สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามที่ท่านปรารถนา เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือกับเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ และงานที่ทำอยู่สามารถทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2.2 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการในด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่องหัวหน้าหน่วยงานของท่านพูดเพื่อปลุกเร้าให้ท่านเกิดความมั่นใจและมีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำงานตามระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม หัวหน้าหน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานและการเสนอความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความใหม่และสร้างสรรค์ หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่ติดตามความเปลี่ยนแปลงในสังคมและสามารถเลือกนำมาใช้กับการทำงานได้เป็นอย่างดี หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และหัวหน้าหน่วยงานของท่านกระตุ้นให้ทุกคนในหน่วยงานคิดและเสนอการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ที่จะทำให้การทำงานได้ผลดีขึ้น ตามลำดับ

2.3 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการในด้านบรรยากาศในการทำงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่องสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน องค์กรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ หัวหน้าหน่วยงานของท่านร่วมช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และองค์กรสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างปลอดภัย ตามลำดับ

2.4 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการในด้านคุณลักษณะงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน งานที่มอบหมายมีขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติที่ระบุไว้อย่างชัดเจน งานที่ท่านทำมีประโยชน์และความสำคัญต่อองค์กร งานที่เร่งด่วนจะมีการมอบหมายบุคคลที่พอเพียงและมีคุณสมบัติเหมาะสม งานของท่านมีความหลากหลายและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และงานมีปริมาณที่เหมาะสมต่อการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

2.5 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่องความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องทำให้การทำงานดีขึ้นและบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการทำงานที่ได้รับผลงานที่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ การปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ ความสามารถที่จะใช้การสื่อสารในการประสานงานได้อย่างชัดเจนทั้งกับบุคคล

และพนักงานจากภายในและภายนอก ความสามารถในการให้บริการที่สนองต่อความต้องการของผู้ที่เข้ามาใช้บริการได้อย่างถูกต้องและเป็นที่น่าประทับใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก หน่วยงานให้ลู่วง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ตามลำดับ

3. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

3.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยมากที่สุด ต่อเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน

3.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านคุณลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ด้านตัวแปรอิทธิพลความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลบรรยากาศในการทำงาน และตัวแปรอิทธิพลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ที่ศึกษาว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

2. ผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์ เชื้อสิงโต (2558) ที่ศึกษาว่า การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและบทบาทของผู้นำ ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2

3. ผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ที่กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ (2559) ที่ศึกษาว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3

4. ผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ชุนรัง (2557) ที่ศึกษาว่า การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้

ในการนำผลไปใช้ ผลการศึกษาที่ได้รับ สามารถถูกนำไปใช้ประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า เพื่อให้องค์กรบรรลุผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะงาน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาพบว่าในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำเพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

3. ผลการศึกษาพบว่าในด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือการวิจัยครั้งต่อไป และยังสามารถ นำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มียอดความรู้ทางด้าน ในเชิงลึกได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอื่นๆเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อไป
2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์และความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น
3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีทุนของจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ขุนรัง. (2557). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิติวรรณ เรื่องสุวรรณ. (2560). ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์ เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.