

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง
MOTIVATION FACTORS AFFECTING TO PERFORMANCE EFFICIENCY OF PARCEL
WORKER IN LAMPANG PROVINCE

กนกรัตน์ ปัญญาวัง¹, ชัตษภร ศรีสุข², กัญญาพัสดุ ก่อมธงเจริญ³

Kanokrat Panyawang, Thatsaporn Srisook, Kunpatsawee Klomthongjaroen

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง และศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้ปฏิบัติงานพัสดุในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 139 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าแจกความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ด้านการทำงานพัสดุต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือเรื่องความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือเรื่องนโยบายการบริหาร สถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามลำดับ และผลวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสิ่งที่วัดและสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางได้มากที่สุดคือความโปร่งใส รองลงมาคือเรื่องความคุ้มค่า และการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานซึ่งสำคัญเท่ากับด้านตรวจสอบได้ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับนโยบายการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในลำดับรองลงมา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น

² ดร, มหาวิทยาลัยเนชั่น

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ABSTRACT

Content The purposes of this research were to study the motivation and maintenance factors affecting performance efficiency of parcel worker in Lamphang Province as well as study the opinion level on performance by using the questionnaires as the instrument to collect data from a group of sample population comprised of 139 parcel workers and workers from the Provincial state agencies. The statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and testing hypothesis through the Multiple Regression Analysis in order to analyze the effects between variables.

The research findings suggest most respondents were females, 31-49 years old, having graduated with Bachelor's degree or equivalence, and parcel work experiences under 5 years and earned monthly incomes 30,000 baht or over. The research outcomes also revealed the overall motivation at high level, and majorities gave their most attention to success at work, followed by responsibility, work itself, recognition, and professional growth.

Also, the overall level of maintenance factor was at a high level, most of them gave the most attention to success at work, and majorities gave their most attention to relationship with co-workers, followed by policy management, professional status, chain of command, job security and salary, compensation, respectively, For work efficiency, overall result at the highest was transparency, most of them thought transparency could measure and reflect work efficiency of parcel workers, followed by worth value, efficiency and effectiveness with equal importance with validity, respectively .As for testing hypothesis, the findings suggest that the motivational factor related to work achievement affected performance efficiency the most and followed by the maintenance factor in term of management policy affected work efficiency of the operator.

KEYWORDS: Motivation; Motivational Factors; Maintenance Factors; Performance Efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดหาพัสดุเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์กร โดยที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีของประเทศจำนวนมากได้ใช้จ่ายไปในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่านกระบวนการด้านพัสดุ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลและคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ยกร่างกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ.2560 โดยมีเจตนารมณ์ที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐมีกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (สำนักงานพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2561) จึงมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ เป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติตามหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้โดยทุจริตต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560) ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานทำให้เกิดภาวะพึงพอใจในงานและปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วนที่ทำให้เกิดภาวะไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพได้ในที่สุด (ศศิวิมล ศิรินนทเขต, 2560)

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุโดยใช้เงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ และป้องกันปัญหาการทุจริต ซึ่งต้องปฏิบัติตามแนวทางของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ โดยที่การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐและต้องสอดคล้องกับหลักการ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุ้มค่า 2) โปร่งใส 3) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 4) ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ จากหลักการทั้ง 4 ประการที่ควบคุมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดปัญหาต่อการที่บุคลากรไม่มีความต้องการเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เนื่องจากกังวลและเกรงกลัวต่อการทำผิดระเบียบโดยไม่ตั้งใจจนอาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ผู้ประกอบการ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ หรือผู้มีส่วนได้เสียที่อาจมีผลประโยชน์แอบแฝง เป็นต้น (อริวัฒน์ โยอาศรี, 2562)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรคนหนึ่งของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ได้รับทราบประเด็นปัญหาต่าง ๆ มาโดยตลอดจากการประชุมกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ต้องการปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงการตอบรับเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุ เนื่องจากกังวลต่อปัญหาดังกล่าวและผลกระทบที่อาจตามมาในภายหลัง แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถปฏิเสธการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวได้ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานพัสดุเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายในภาคหน้า

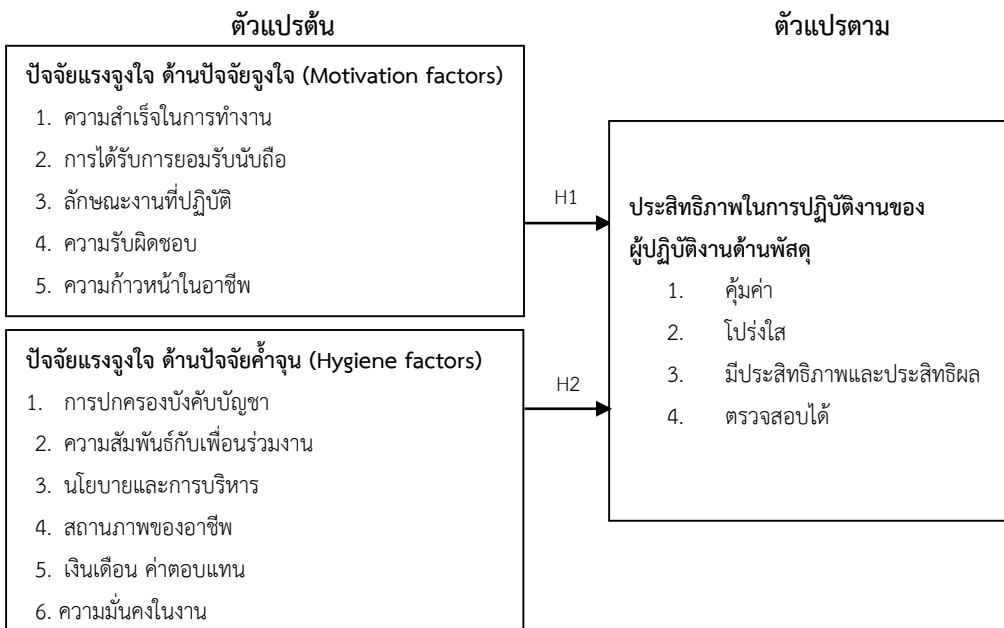
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาและประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยยึดหลักการจัดซื้อจัดจ้าง 4 ข้อ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 มาตรา 8 จนสามารถพัฒนาสู่กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง โดยเนื้อหาประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางที่เป็นส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค จำนวน 139 หน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คน (สำนักงานคลังจังหวัดลำปาง, 2562) ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุ จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ พัฒนาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้เท่ากับ 0.99 และนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปฏิบัติงานพัสดุที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายช่องทาง ประกอบด้วย ส่งแบบสอบถามผ่านไลน์แอปพลิเคชันของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง และแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม การป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้านการเงินการคลังภาครัฐ และโครงการอบรมวิธีปฏิบัติงานในระบบ GFMS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 11 กันยายน 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ มีดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ด้านการทำงานพัสดุ ต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มีต่อระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เห็นว่าสำคัญมากที่สุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความสำเร็จในการทำงาน	4.41	0.50	มากที่สุด	1
ความรับผิดชอบ	4.13	0.60	มาก	2
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.63	มาก	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.92	0.67	มาก	4
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.65	0.82	มาก	5
รวม	4.01	0.53	มาก	

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่อระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เห็นว่าสำคัญมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ นโยบายการบริหาร สถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและเงินเดือนค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.58	มาก	1
นโยบายการบริหาร	4.06	0.60	มาก	2
สถานภาพของอาชีพ	4.06	0.63	มาก	3
การปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.67	มาก	4
ความมั่นคงในงาน	3.53	0.91	ปานกลาง	5
เงินเดือนค่าตอบแทน	3.39	0.89	ปานกลาง	6
รวม	3.88	0.56	มาก	

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับร้อยละ 44 โดยประเด็นที่มีผลมากที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์ตามสมมุติฐานปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุ			
	B	Beta	T	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	0.26	0.24	2.51	0.01*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.05	0.06	0.66	0.51
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.23	0.26	2.28	0.02*
ความรับผิดชอบ	0.22	0.24	2.14	0.03*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.07	-0.10	-1.12	0.26
R2 = 0.44 F = 20.67				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับร้อยละ 36 โดยประเด็นที่มีผลมากที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนประเด็นที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ และการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์ตามสมมุติฐานปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุ			
	B	Beta	t	Sig.
การปกครองบังคับบัญชา	0.05	0.06	0.61	0.54
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.14	0.14	1.32	0.19
นโยบายและการบริหาร	0.32	0.34	2.68	0.01*
สถานภาพของอาชีพ	0.11	0.12	1.15	0.25
เงินเดือนค่าตอบแทน	-0.13	-0.21	-2.14	0.03*
ความมั่นคงในงาน	0.11	0.18	1.72	0.09
R2 = 0.36 F = 12.43				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางมากที่สุดคือ ด้านความโปร่งใส รองลงมา คือความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งเท่ากันกับตรวจสอบได้ ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความโปร่งใส	4.51	0.56	มากที่สุด	1
ความคุ้มค่า	4.32	0.59	มากที่สุด	2
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.26	0.66	มากที่สุด	3
ตรวจสอบได้	4.26	0.66	มากที่สุด	3
รวม	4.34	0.55	มากที่สุด	

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องที่รองลงมาคือความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐธภา เชื้ออนวัง (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากที่สุด ตามด้วยเรื่องได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดกับเรื่องความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายการบริหาร สถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ที่ส่วนใหญ่เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือสถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของโสพิชชาญ สมใจ (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงราย แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงรายที่พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมสำคัญที่สุด เพราะทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รองลงมาคือ นโยบายการบริหาร สถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทน ตามลำดับ สะท้อนถึงความสำคัญในการร่วมมือกันทำงานแบบเป็นทีม แต่ทั้งนี้ ผลการศึกษาของญัฐธภา เชื้ออนวัง (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอ

เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา นั้นกลับพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องของนโยบายและการบริหารขององค์กรมากที่สุด

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ ในจังหวัดลำปาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้ข้อสรุปสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ โดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านพัสดุจะมีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งกลับไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ แม้ว่าจะมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติงานพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ที่พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า เป็นแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและด้านความก้าวหน้า ซึ่งเหตุผลที่แตกต่างอาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกับการปฏิบัติงานพัสดุซึ่งถูกควบคุมด้วยกฎ ระเบียบ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ ดั้งนั้นความก้าวหน้าในอาชีพงานพัสดุมิมีความสำคัญเป็นอันดับท้ายสุด

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ ในจังหวัดลำปาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้ข้อสรุปสำคัญคือเรื่องของนโยบายการบริหารนั้นเป็นปัจจัยสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุที่มีการกำหนดและมอบหมายงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้านั้น นอกเหนือจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญคือนโยบายและการบริหาร ขององค์การคลังสินค้าซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สังกัดกระทรวงพาณิชย์ โดยที่บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพซึ่งจะทำให้ไม่ถูกไล่ออกจากงานได้ง่าย อย่างไรก็ตาม สำหรับงานวิจัยนี้ ประเด็นเรื่องความมั่นคงในงานไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางแต่ประการใด เนื่องจากแสดงผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานด้านพัสดุไปจนเกษียณ หากแต่มีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎและระเบียบในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปางที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุ ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดกับเรื่องความโปร่งใส รองลำดับรองลงมาเป็นเรื่องของความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตรวจสอบได้ ตามลำดับนั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สมปอง กวางทอง (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุและแนวทางการพัฒนาการจัดการงานพัสดุตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุโดยใช้ตัวชี้วัดการวัดผลประสิทธิภาพการทำงานตามกรอบของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่สอดคล้องกับการทำงานด้านการจัดการงานพัสดุได้แก่ ด้านปริมาณการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลาและด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร พบว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปวีริศา แสงคำ (2561) เรื่อง ผลกระทบของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคลากรด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พบว่า การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่ การวัดผลด้านความคุ้มค่าและด้านการตรวจสอบนั้นมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าการปฏิบัติงานในหน้า ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด แต่ความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ด้วยความเต็มใจ ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพัสดุปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจต่อไป

1.2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ปฏิบัติงานพัสดุให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนมากที่สุด และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ติดต่อประสานงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านพัสดุมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการสร้างเครือข่ายเพื่อให้คำปรึกษา และคอยช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้ปรึกษากรณีที่พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ด้วยความเต็มใจควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทน เพื่อที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพัสดุปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกในมุมมองกลับว่า หากต้องปฏิบัติงานพัสดุที่ถูกควบคุมด้วยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 แล้วแรงจูงใจหรือความพอใจระดับใดที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้านพัสดุให้มีประสิทธิภาพจนเกษียณอายุราชการ

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ว่าขั้นตอนใดในการปฏิบัติงานเป็นจุดที่เป็นความยากลำบากในการปฏิบัติงาน โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ปฏิบัติงานพัสดุเพื่อเป็นแนวทางในการปรับขั้นตอนการทำงาน หรือจัดอบรมให้ความรู้ในจุดนั้น ๆ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.ทัตษกร ศรีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้การดูแลให้คำปรึกษา คอยชี้แนะให้ความช่วยเหลือจนงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตรงตามเวลา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ พร้อมกันนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ และอาจารย์ ดร.ภูมิ ศรีสุข คณะกรรมการสอบฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบพระคุณบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนด้านการจัดเก็บข้อมูลจนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจจะศึกษาวิจัยในด้านนี้ต่อไป คุณค่าและคุณความดีที่พึงประสงค์ของผลการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธิดา เชื้อนวัง. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวริศา แสงคำ. (2561). **ผลกระทบของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคลากรด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก. (2560). **พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560**. 17, 49.
- ศศิวิมล สิรินนทเขต. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขต**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมปอง กวางทอง. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุและแนวทางการพัฒนาการจัดการงานพัสดุตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสพิชชาญ สมใจ. (2561). **ความสัมพันธ์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคลังจังหวัดลำปาง. (2562). **รายชื่อหน่วยงานผู้เข้าร่วมฝึกอบรม**. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จำนวน 139 หน่วยงาน.
- สำนักงานพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2561). **คู่มือปฏิบัติงาน**. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ กองทุนส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2-3.

อธิวัฒน์ โยอาศรี. (2562). แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://km.moi.go.th/Cops/CoPs_1/26.cop050362/powerpoint1.pdf.

Herzbergs, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivator to work**. New York : John Wiley & Sons.