

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์¹

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE REGIONAL
GOVERNMENT PERSONNEL IN PHETCHABUN PROVINCE

นงลักษณ์ ขุนโต²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 155 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี สถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) ระดับการศึกษาที่จบสูงสุดระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ อายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study motivation affecting the performance efficiency of the regional government personnel in Petchabun province, 2) to investigate efficiency in operations of the regional government personnel in Petchabun province, and 3) to explore the correlation between the motivation and efficiency in operations of the regional government personnel in Petchabun province. The sample of this study were the regional government personnel in Petchabun province: government officers, government employees, and temporary officers. The questionnaire was used as the instrument to collect data from 155 persons. The data were analyzed using descriptive statistics (Frequency , percentage, mean, and standard deviation). Moreover, Pearson Correlation and Multiple Regression were employed to examine the correlation between the motivation and efficiency in operations of the regional government personnel in Petchabun province.

The results of this study found that most of sample were female, aged 41 – 50 years, marital and living together, and attained at bachelor's degree. In addition, most of them had the professional level with 1 – 5 years of work experience, and an average monthly income lower than 20,000 Bath. The motivation and efficiency of in operations of the regional government personnel in Petchabun province were found at the high level. The correlation analysis between the motivation and efficiency indicated that all motivation dimensions were related to the most efficiency in operations at moderate level. Furthermore, the incentives affecting the efficiency of government personnel of the regional government in Petchabun province were the success at work, respect, operation characteristic, responsibilities, opportunity for advancement, occupational status, policy and administration, and job security at statistically significant level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค จะต้องปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในระบบราชการ 4.0 ซึ่งยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารงานในส่วนราชการภูมิภาค มีจุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมายที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่หน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงาน ซึ่งแรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพราะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรใช้ความรู้

ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องใช่วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็就会有ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะมีระเบียบนโยบาย กฎเกณฑ์ และแนวทางการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับเพียงใด แต่การปฏิบัติงานในภาครัฐของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคก็ยังไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่มีหลากหลายของประชาชน ภาคเอกชน แม้แต่ภาครัฐด้วยกันเองได้อย่างเต็มที่ อาจเนื่องจากปัญหาของระบบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบช้า สถานภาพทางอาชีพที่มีเสถียรภาพและมั่นคงค่อนข้างสูง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคลากรในภาคต่าง ๆ ทำให้อัตราเงินเดือนของบุคลากรภาครัฐไม่เป็นที่พอใจในปัจจุบัน ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้บุคลากรภาครัฐบุคลากรภาครัฐยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ขาดความรับผิดชอบ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความกระตือรือร้นจนขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทัศนคติและค่านิยมของระบบราชการที่ยึดติดกับลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ต้องเคารพในระบบอาวุโส ทำให้บุคลากรภาครัฐรุ่นใหม่ ๆ ไม่กล้าแสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

ด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากความต้องการทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคลากรภาครัฐเอง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของหน่วยงาน และภารกิจของจังหวัดให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรของตน ดูแลเอาใจใส่ โดยวางนโยบายในการบริหารงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และสร้างวิสัยทัศน์แก่บุคลากรภาครัฐให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

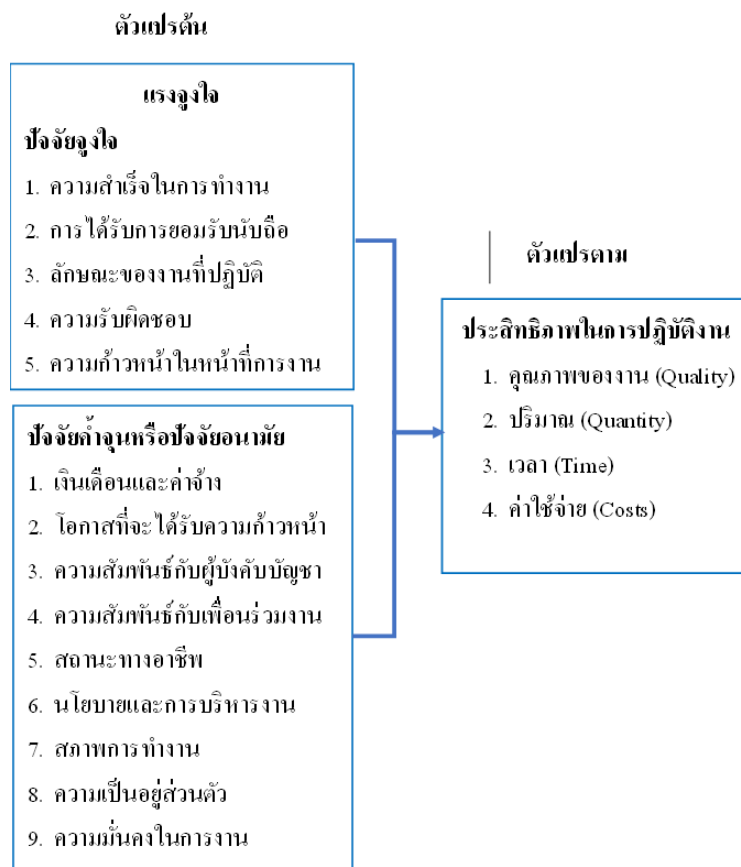
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบูรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการภูมิภาคในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970:896) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 98 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ 14 ด้าน

1.1) ปัจจัยจูงใจ

- 1.1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.4) ด้านความรับผิดชอบ
- 1.1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย

- 1.2.1) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง
- 1.2.2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 1.2.3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.5) ด้านสถานะทางอาชีพ
- 1.2.6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.7) ด้านสภาพการทำงาน
- 1.2.8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.2.9) ด้านความมั่นคงในการงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

1.2) ด้านปริมาณงาน

1.3) ด้านเวลา

1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 14 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale และทำการแปลผลตามเกณฑ์คะแนน

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงในเชิงของเนื้อหา (content validity) และมีความสอดคล้องกับกรอบการวิจัยก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหาไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาแก้ไขข้อบกพร่องให้ถูกต้องก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ที่ต่ำกว่า 0.7 จะถูกตัดทิ้ง จากผลการทดสอบ พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.971 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 98 คน แต่เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 155 คน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์

5.2 ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้วิเคราะห์และอธิบายข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analytical statistic) ได้แก่ จำนวนความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้วิเคราะห์และอธิบายข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analytical statistic) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทำการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

3) การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential analysis statistic) สถิติที่ใช้คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลและได้ค่าข้อมูลทางสถิติแล้วก็จะนำผลที่ได้มาทำการวัดระดับตัวแปรโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมินมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มเห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มเห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มเห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มเห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มเห็นด้วยน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r อยู่ระหว่าง 1 หรือ - 1

2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งการแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.200 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.400 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.600 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.800 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.999 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

3) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี สถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) ระดับการศึกษาที่จบสูงสุดระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ อายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เท่ากัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และสุดท้าย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.20

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในการงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง 8 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานในส่วนราชการภูมิภาคควรมีนโยบายและสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรักษาความสัมพันธ์ในหน่วยงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น และควรพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและบุคลากรก็ยังคงดำรงอยู่ใน

หน่วยงานต่อไป รวมทั้งผู้บริหารในหน่วยงานควรผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าในอนาคต

2. ในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในระดับตำแหน่งและสายงาน รวมถึงประเภทบุคลากรภาครัฐทำให้ผลการศึกษายังไม่สอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแต่ละประเภท รวมทั้งรูปแบบนโยบายและมาตรการจูงใจที่ใช้ในการบริหารงานของส่วนราชการภูมิภาคต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างใดกลุ่มหนึ่งเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ หรือกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสมบูรณ์มากที่สุด และควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในเชิงลึกด้านใดด้านหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น รวมทั้งควรศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการภูมิภาคหรือไม่

บรรณานุกรม

- Anita E. Woolfolk. (1995). Motivation and Personality. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วีเลิร์น
- Barnard, Chester I. (1986).The Function of the Excutive .Cambridge :Harvard University press.
- Domjan, M. (1996). The Principles of Learning and Behavior Belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Garrison, D.R. (1997). self-directed learning : Toward a comprehensive model. [Electronic Version].
Adult EducationQuarterly
- Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). Personal and industrial psychology. New York: MeFraw. Hill Book.
- Gibson and Others. (1997). Organizational : Behavior,Structure, Process ; Behavior, Dallas. Texas :
Business Publication, Inc.
- Hanson, Mark E. (1996). Educational Administration and Organizational Behavior. 4 th ed. Boston :
Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons.
- Hodgetts, R. M. (1999). Modern Human Relations at work (7th. ed). New York: Dryden Press, Harcourt
Brace College.
- John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New york : Mc Graw Hill Book, Company.
- Lovell, R. B. (1980). Adult Learning. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). Consumer Behavior: Concept and Applications (3 rd ed). New York: McGraw-Hill.

Maslow, Abraham M. 1954. Motivation and Personality. New York : Harper and Row.

Schiffman, L. and L. Kanuk, (1991). Consumer Behavior. Singapore, Prentice-Hall.

Walters. (1978). Adaptive Management of Renewable Resources. New York: Mc Graw - Hill

กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล (2560) องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วย
บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

กฤตภาลิน มิ่ง โสภกา. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี, บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรังสิต.

กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

จินดนา สายทองคำ. (2543). ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐาปณี สังขวิจิตร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 25, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: รักอ่าน.

ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

นวินดา กิตติสุขธีรดา. (2564). ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, การค้นคว้าอิสระ โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัทมดา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัญญาพร ฐิตพงษ์. (2558). ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พระมหาคณาธิป จันทรสัง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พรรณิศา คำนา. (2562). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปกร, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปกร*.
- ภัทรราดี ชันธอุบล. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบูทีส์รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- ยุพาพร จันทร. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกคณะบริหารธุรกิจ, การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- วินิจ ธีระโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วินัย ขอนทอง. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา*.
- วันเพ็ญ วัฒน้อย และสุนันทา สมวจิเลิศ. (2561). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, การประชุมวิชาการระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปกร ครั้งที่ 6 ประจำปี 2561*
- ศุภกิจ ปัญญารัตนะ. (2562). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, วิทยาเขตชลบุรี*.

- ศิริพร พูลหวัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มเป็นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ
- สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์)อรุณมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชาติ จำเริญพัฒน์. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2556). องค์กรและการจัดการ(พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์กรและการจัดการ (Organization and Management). พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ, 11 พฤศจิกายน 2557.