

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด¹

FACTORS AFFECTED TO WORKING EFFECTIVENESS OF THE PERSONNEL
OFFICER THE COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT IN ROI-ET
PROVINCE

เสาวลักษณ์ เบ็ญเจ็ด²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 20 อำเภอ จำนวน 146 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-Test , F-test(One-way ANOVA) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพทางการสมรส มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน การทดสอบสรุปได้ว่า มีตัวแปรอิสระปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร, ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากพิจารณาเป็นรายด้านที่ Sig = 0.045, Sig = 0.007, Sig = 0.003, Sig = 0.000 ตามลำดับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

คำสำคัญ : บุคลากร, ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research purpose are 1) to study comparative between demographics and performance efficiency of personnel officer the Community Development in Roi-Et province. 2) to study motivation affecting to performance efficiency of personnel officer the Community Development in Roi Et province. This population and samples of 146 people, 20 district of the Community Development Roi Et province office. This research tools was questionnaire, statistical method used analyzed frequency, percentage, stratified simple random standard deviation, t- Test, the one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The research findings indicated that 1) The demographic factors of the samples show in term of marital status was found to be significantly related to performance efficiency of personnel officer the Community Development in Roi Et province 0.05 level. 2) The motivation factors difference had affecting to performance efficiency of personnel officer the Community Development in Roi Et province, including working environment, job understanding, relationship coworker, morale and encouragement. Considering each respectively at Sig=0.045, Sig=0.007, Sig=0.003, Sig=0.000. This factors are relationship positive affect to performance efficiency of personnel officer, quantity, quality and speed of working.

Keyword : Personnel Officer, Motivation factors, Performance efficiency.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรในภาคราชการมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัย ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management - RBM) เป็นต้น ในขณะที่การบริหาร "คน" หรือทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงได้ช้า เนื่องจากเป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์หรือค่านิยมในการปฏิบัติราชการ ซึ่งนับว่าเป็นความยากและท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2559 โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ความมีคุณธรรม ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ โดยการรายงานตามระเบียบดังกล่าว ได้กำหนดให้ส่วนราชการการ

ต้องดำเนินการจัดวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด ตามแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และสามารถเชื่อมโยงตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และนโยบายของรัฐบาล ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี 2560 - 2564 และแผนขับเคลื่อนข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ให้พร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่กรมการพัฒนาชุมชนได้รับ โดยเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน มีความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

การพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีความสำคัญต่อการพัฒนาชาติ เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพอย่างยั่งยืน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และเพื่อส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรภาครัฐมีประสิทธิภาพในการทำงานเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน สังก่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ดมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลหรือไม่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน

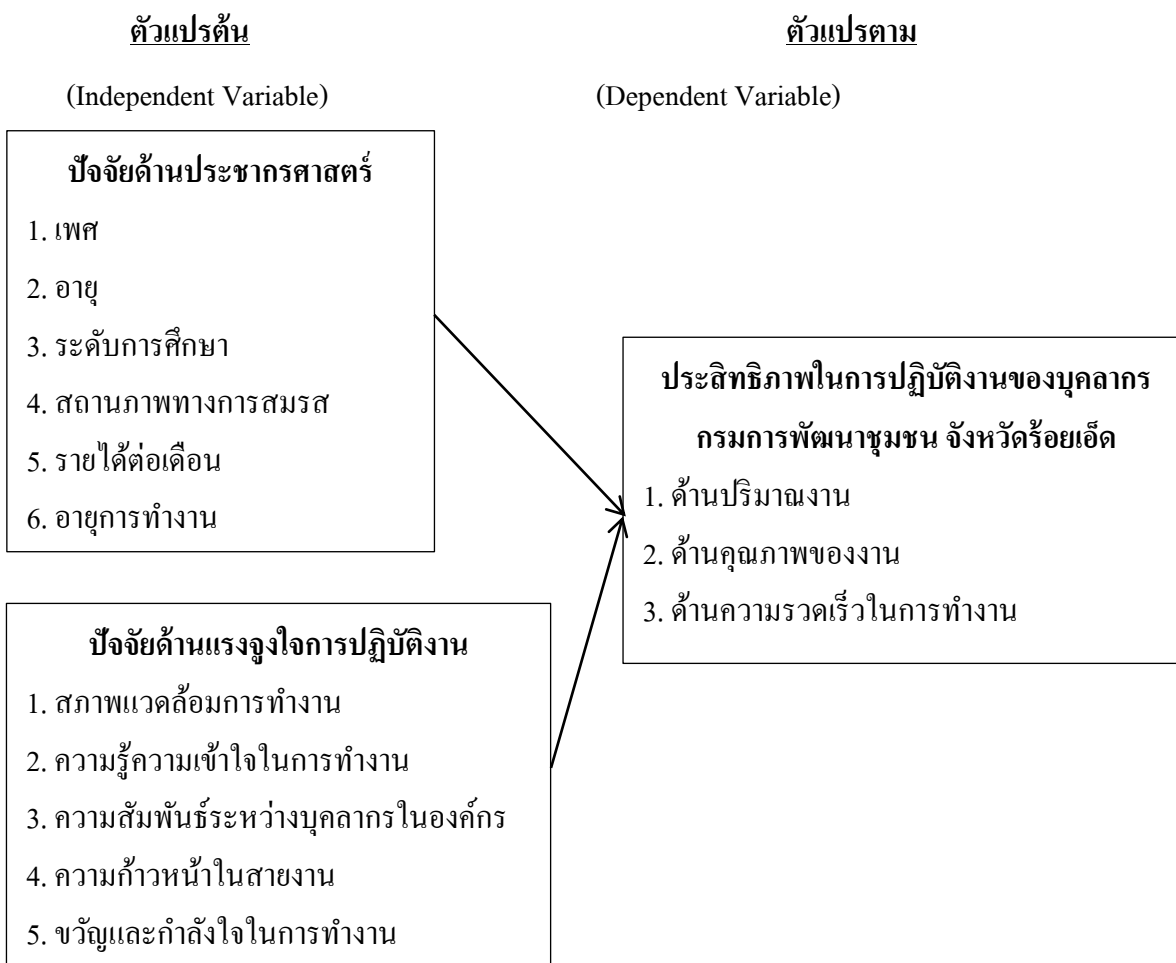
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- ทฤษฎีและแนวคิดประชากรศาสตร์ (Demographic Theory)
- ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)
- ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy Needs Theory)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กรอบแนวความคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 20 อำเภอและ 4 กลุ่มงาน จำนวน 146 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบเอกสารเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง จำนวน 146 คน ที่เป็นบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษา รวบรวมจากบทความ วารสาร เอกสาร หนังสือ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่มีผู้จัดทำเอาไว้ โดยมีแหล่งข้อมูลตามขอบเขตการศึกษา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปออกแบบเป็นเครื่องมืองานวิจัย การวิเคราะห์และการสรุปผลวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการนำแบบสอบถามที่สำรวจรวบรวมมาเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษามีการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาจะมีการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนด

3) การประมวลข้อมูล ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสแล้ว มาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากที่ได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิธีทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพทาง การสมรส, รายได้ต่อเดือน, อายุการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviator : S.D)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยตัวแปร เพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-Test ส่วนตัวแปร

อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพทางการสมรส, รายได้ต่อเดือน, อายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Different)

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน ในการวิเคราะห์ใช้สถิติแบบการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย โดย

1) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่า

Independent Samples t-test

2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

สรุปการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน		
เพศ	t-Test = 0.523	Sig = 0.602	ไม่แตกต่าง
อายุ	F-Test(ANOVA) = 1.406	Sig = 0.244	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-Test(ANOVA) = 0.909	Sig = 0.405	ไม่แตกต่าง
สถานภาพทางการสมรส	F-Test(ANOVA) = 12.091	Sig = 0.000*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test(ANOVA) = 0.713	Sig = 0.492	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน	F-Test(ANOVA) = 2.219	Sig = 0.089	ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า เพศของเจ้าหน้าที่บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อายุของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สถานภาพทางการสมรสของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอายุการทำงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.867	0.254	-	3.410	0.001**
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.122	0.060	-0.146	-2.025	0.045*
ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	0.230	0.084	0.231	2.737	0.007*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	0.223	0.073	0.215	3.068	0.003*
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.085	0.060	0.126	1.426	0.156
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.394	0.096	0.443	4.111	0.000**

$R^2 = 0.648$, $F = 51.559$, Sig of $F = 0.000$

การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการ
พัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่า Sig = 0.045 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
(Beta = -0.146) คิดเป็นร้อยละ 14.6

2) ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ค่า Sig = 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้าน
แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัด
ร้อยเอ็ด (Beta = 0.231) คิดเป็นร้อยละ 23.1

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ค่า Sig = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัย
ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน
จังหวัดร้อยเอ็ด (Beta = 0.215) คิดเป็นร้อยละ 21.5

4) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ค่า Sig = 0.156 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
(Beta = 0.126) คิดเป็นร้อยละ 12.6

5) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ค่า Sig = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจ
การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
(Beta = 0.443) คิดเป็นร้อยละ 44.3

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ที่ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าด้าน
สถานภาพทางสมรส และอายุการทำงาน มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการ
ยอมรับสมมติฐานนี้ แสดงว่าด้านสถานภาพทางสมรสและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกันไปด้วย ส่วน
เพศ อายุ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญญ์ณภัช รุ่งโรจน์
สุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อมรินทร์ บั๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บั๊ก เซ็นเตอร์

จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางการสมรส ด้านอายุการทำงาน จะส่งผลถึงประสิทธิผลการวางแผนงาน ได้มากกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลการงานน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร, ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พิจารณาเป็นรายด้าน ที่ Sig = 0.045 , Sig = 0.007, Sig = 0.003 และ Sig = 0.000 ตามลำดับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐทั้งใน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในสายงาน ไม่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึกในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยในภาพรวมของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด เท่านั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาการดำเนินการวิจัย จึงยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยที่กำหนด ตามกรอบแนวความคิด ตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสถานะเศรษฐกิจ เช่น ด้านลักษณะของภารกิจกรมเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละยุครัฐบาล ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น โครงสร้างตั้งแต่ระดับผู้บริหารสู่ระดับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการการเรียนการสอนของนักเรียนพิการและนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดโยธธร จังหวัด อำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กิติพันธ์ รุจิกรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.*
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา.*
- ขันศิริกัญ ตันติเฉลิม. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จันนรงค์ บุญศิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบชุดคำสอน). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์และณรงค์ เทียนสง. (2521). *ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ณกฤตชัย เตียสุ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ดิน รัชฎพฤทธิ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2549). *โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design.*

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภครายการตลาด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). *จิตวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรนุช หนูนภักดี. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นุชลี อุปภัย. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แม่ทัพพอยท์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปกรณ์ ประจัญบาน. (2555). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน (Advanced Statistics for Research and Evaluation)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พรทิพย์ สุธิยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาธร (2536). *จิตวิทยาสังคมและมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- มลฑา พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ยุทธพงษ์ กัวยรรณ. (2543). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2547. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วีระวุฒิ อัดตนนท์.(2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทยจำกัด(มหาชน)*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม.(2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การบริหารการตลาดแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ . (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *สังคมวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนันทา เลहनันท์. (2556). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีดี บู้คสโตร์.

- สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ*. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์. (2544). *ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนุชา ยันตรปกรณ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ จาคูรงกุล. (2543). *กลยุทธ์การตลาด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2553). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรุณ รักธรรม. (2536). *การพัฒนาองค์กร: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อรรถสิทธิ์ ดันดิยุทธ. (2556). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, Clayton P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York : Harper and Row.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Administrative Science Quarterly.
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier.

- David C. McClelland. (1985) . *Methods of Measuring Human Motivation. in John W. Atkinson. ed.*
Motives in Fantasy. Action and Society. Princeton. N.J.: D. Van Nos-trand.
- Dessler, Gary. (1997). *Human Resource Management.* Upper Saddle River , New Jersey : Prentice-Hall.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking – 20 steps to success.* New York: McGraw-Hill.
- Henri Fayol. (1916). *General and industrial management.* London: Sir Isaac Pitman and Son.
- Herzberg, F (1959). *Block the Motivation to Work.* New York: John Willey.
- Lahey. (2001). *How the way we talk can change the way we work Seven languages for transformation.*
San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.* Psychological Bulletin.
- Mayo, Elton. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization.* New York: Macmillan.
- Robert, N. L., & David, C. K. (2004). *Sport management: Principles, applications, skill development.*
Mason, Ohio: Thomson/ South-Western.
- Robbins, S. P. (1985). *The administration process (2nd ed.).* New Delhi: Prentice Hall of India.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior.* New York : The McMillen Company.
- Stephen P. Robbins. (1993). *Organizational Behavior : Concepts Controversics and Applications.*
New York: Prentice-Hall Inc.
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization.* (Handerson & Parson Trans)
Handerson and Tallcott Parson, (4th ed). New York: The free Press.