

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION (CENTRAL OFFICE)

ปณิฏฐา ใจจ้อง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Panitta Jaijong

Email: 6514154083@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 220 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.9 และมีอายุราชการ 1ปี - 5ปี จำนวน 175 คน คิดเป็น ร้อยละ 50 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบ

อีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1.To study factors affecting the performance efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office). 2. To study the relationship between motivation factors and the performance efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office). The populations used in the study were 350 people at the Office of the Basic Education Commission (central office). The data were collected through a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results were examined using Pearson correlation and multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondent were female , 243 people amounts to 69.4% , 20-30 years of old ,127 people amounts to 36 % , Most respondents were single, 216 people amounts to 61.7% , graduated with bachelor's degree, 277 people amounts to 79.1% , employed in government official positions, 220 people amounts to 62.9% and the majority had been employed for 1 to 5 years, 175 people amounts to 50% , The motivation Factor factors affecting the performance efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office) found that the overall was high level. the performance efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office) found that the overall was high level.

The hypothesis test revealed that the all motivation Factor had positive correlation with the performance efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office). With the statistical significance at the level of 0.01. Most factor affecting the performance efficiency of the personnel at Office of the Basic Education Commission (central office) was the factor of work achievement Next ranking were the factor of responsibility in work, the factor of recognition, the factor Work Itself, and lastly, Least factor affecting was the factor of career advancement. the factors can predict the performance efficiency of the personnel at the Office of the Basic Education Commission (central office) about 72.8 percent with the statistical significance at the level of 0.05.

Keyword: Motivation Factor, Performance efficiency, Office of the Basic Education Commission

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และการบริหารจัดการ ซึ่งใน 4 ประการนี้ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดคือ มนุษย์ เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการของแต่ละองค์กร ทั้งในภาครัฐกิจเอกชน และหน่วยงานราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้นที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจังจากทุกหน่วยงานภาครัฐ โดยการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของแต่ละหน่วยงานรวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้องกับหลักการบริหารทุนมนุษย์ กระจายอำนาจ และหลักคุณธรรมรวมถึงความรับผิดชอบร่วม การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างภาครัฐให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ได้โดยที่ไม่มีข้อผิดพลาด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจในกับบุคลากรซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบขององค์กร โดยหนึ่งใน ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยที่ได้รับการพัฒนาโดยทฤษฎีของ Frederick Herzberg ที่เสนอว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับตัวงานเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพอใจและมุ่งมั่น 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสองประเภทนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสมเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรของบุคลากรมีประสิทธิภาพ โดย จอห์น ดี. มิลเล็ท (John D. Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจึงเป็นการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์คุ้มค่า ประหยัด และลดการสูญเปล่า โดยต้องมีการใช้กลยุทธ์และเทคนิคที่เหมาะสม เป้าหมายคือทำให้ผลลัพธ์ที่เร็วขึ้นและมีคุณภาพสูง

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพทางการแข่งขัน ในระดับสากลเนื่องจากมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชาติ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท รวมถึงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่

ผู้บริหารที่สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น โดยใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย หรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และเป็นข้อมูลให้หัวหน้างานทราบถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใกล้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุราชการ

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

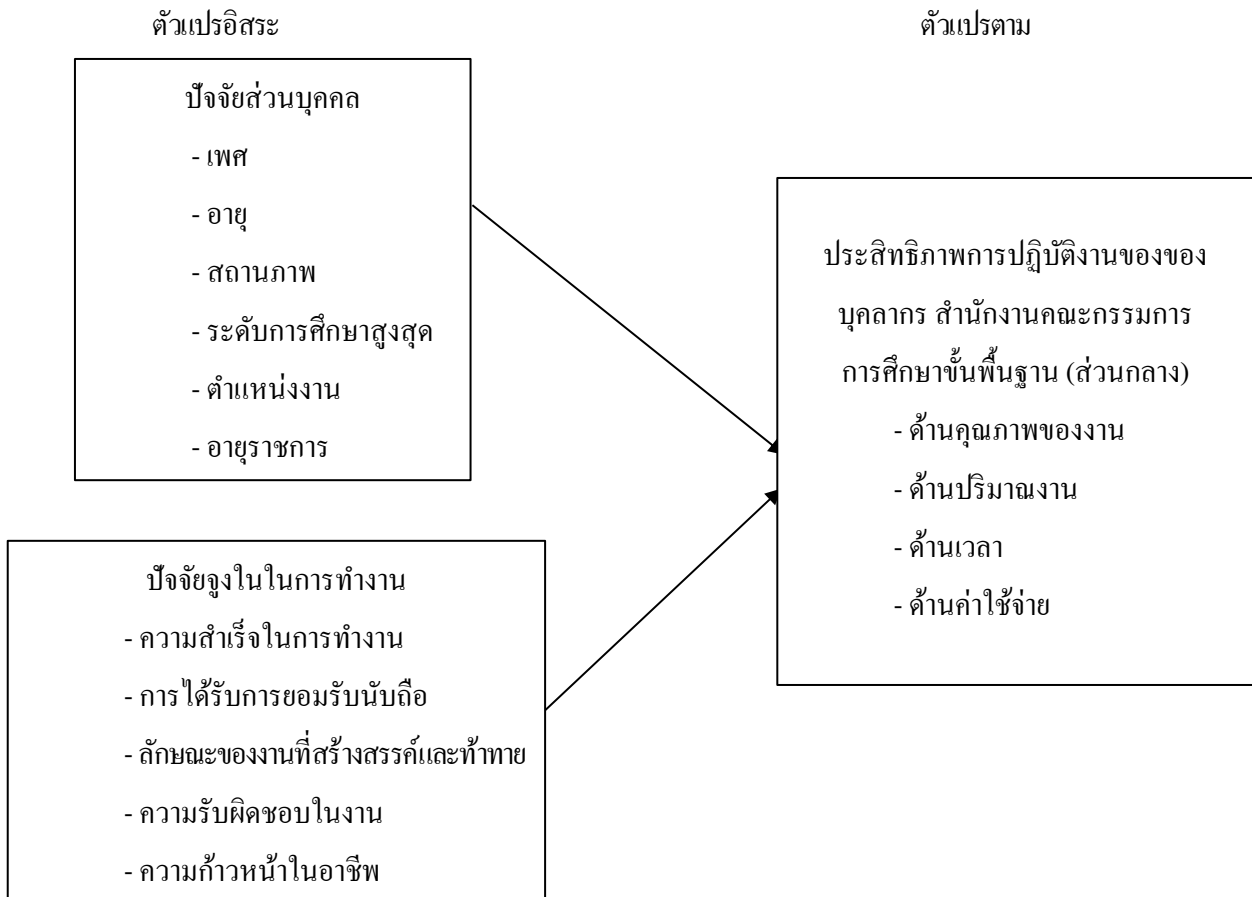
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งหมด 1,347 คน (ที่มา: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สพฐ.) ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณจึงใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 308 คน จากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 350 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกต่อการประเมินผล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การทำวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน – มิถุนายน 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น โดยใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย หรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. เป็นข้อมูลให้หัวหน้างานทราบถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งทุกคนต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานมากขึ้นหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ช่วยรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานไม่รู้สึกไม่พอใจ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในสองระดับ ความหมายแคบ คือ การลดต้นทุนในการผลิต ความหมายกว้างรวมถึงคุณภาพของผลลัพธ์ (effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) ในการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องสามารถผลิตสินค้าและบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ พร้อมทั้งควบคุมต้นทุนให้น้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านปริมาณ (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้น ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานส่วนกลางประจำภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน

17 หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ ดี และดีที่สุด ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ปรีศนา พิมพา (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาดูปนวม จังหวัดนครพนมผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาดูปนวม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาดูปนวม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร้งใน การทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

วิลาสินี จินทะวงค์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พักสุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านเวลา มากที่สุด

นิตา ประพฤติธรรม (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่ แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยเชิงใจเป็นอย่างมากให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร้งในการปฏิบัติงาน มีความ ต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความ ก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน

ชันยวีร์ นุ่มมณี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด กระบี่คิด เป็นร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้ร้อยละ 67.50

ธีระสา อยู่โต (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านเวลาด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน โอกาสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถและด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ

ฉันทิช มณฑา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของตำรวจสันติบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ และด้านนโยบายขององค์กรและระบบบริหารงาน ปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ชนกรณั พรณราย (2565) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ชญญรัตน์ สาธิตา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,347 คน (ที่มา : สำนักนโยบายและแผน สังกัด สพฐ. ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,347 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 308 คน โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามจัดทำในรูปแบบ Google forms และจัดส่งให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)

3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 350 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 และมีอายุราชการ 1ปี – 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็น ร้อยละ 50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายและ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพิจารณารายด้านทุกด้านจะอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน ท่านวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้ง เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย การวางแผนวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้จนงานสำเร็จ จุลลวง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพา (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่า งานที่ท่านได้รับรับผิดชอบต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ท่านสมวัยในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านรับผิดชอบต้อง อาศัยความรู้ ความชำนาญ งานที่ท่านได้รับรับผิดชอบ ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ งานที่ท่านรับผิดชอบกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน งานที่ท่านรับผิดชอบท้าทายความรู้และความสามารถและสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง และ ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันยวีร์ นิยมณี (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่คิด เป็นร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันเวลา ถูกต้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ท่านเต็มใจในการทำงานล่วงเวลาราชการหากงานที่รับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร บริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นต่างๆ

ที่เสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอนั้นของท่านความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ และเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำ คำปรึกษาจากท่านอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจึงใจเป็นอย่างมากให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าหน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ เช่น ฝึกอบรม การสัมมนา และ การศึกษาดูงาน เป็นต้น องค์กรมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง องค์กรของท่านมีลักษณะที่ในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและชัดเจน ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ และท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งของท่านในขณะนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทิช มณฑา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของตำรวจสันติบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ และ ด้านนโยบายองค์กรและระบบบริหารงาน ปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพบว่าทุกด้านจะอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงานด้านค่าใช้จ่ายและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิลาสินี จินทะวงค์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทิช มณฑา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับ

ปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของตำรวจสันติบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ และด้านนโยบายขององค์กรและ ระบบบริหารงาน ปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่อการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ ตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหา ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันยวีร์ นิยมมณี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่คิดเป็นร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงาน สพฐ. จะมีกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้ เกิดความล่าช้าและถูกต้องเป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย ผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้มี ข้อมูลสำหรับการเข้าตรวจสอบงบการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลสำเร็จของงานมาจากท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน เช่น ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีในหน่วยงาน สพฐ. ใช้ความรู้เกี่ยวกับบัญชีภาครัฐในการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ระเบียบ และผลสำเร็จ ของงานมาจากท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน เช่น ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ในงานที่ รับผิดชอบ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในงานของตนอย่างเต็มที่ พร้อมให้คำแนะนำและ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในทุกๆด้าน

2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อเสนอแนะ คือ ความรับผิดชอบในงานมาจากท่านให้ความร่วมมือกับองค์กร ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การให้ข้อมูลในฐานะ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของหน่วยงาน ความรับผิดชอบในงานมาจากท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การปฏิบัติงานด้านบัญชี ติดตามการบันทึกบัญชี ให้คำปรึกษาแก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดของ สพฐ. พร้อมจัดทำงบการเงิน

ประจำเดือนเสนอผู้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาจะให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่และประเมินผลการปฏิบัติงานทุกสิ้นเดือน และความรับผิดชอบในงานมาจากท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับ เช่น มีความตั้งใจ เต็มใจ และมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายตรงต่อเวลาในการประชุมนัดหมาย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามอบให้อำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ท่านทำงานแล้วเสร็จได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะคือ การได้รับการยอมรับนับถือมาจากท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานเข้ามาปรึกษาเรื่องงานและเรื่องทั่วไปพร้อมขอคำแนะนำ การได้รับการยอมรับนับถือมาจากท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นต่างๆ เช่น ในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และนำความคิดเห็นนั้นมาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องอาศัยการตัดสินใจในการทำงาน ตัวอย่างการได้รับมอบหมายให้เขียนโครงการจัดอบรมบุคลากรหน่วยงานภายใต้สังกัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ดี และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าเพื่อน หรือครอบครัว

4. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ข้อเสนอแนะคือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมาจากงานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้จัดทำนำเสนอผลงานวิชาการ โดยใช้ Canva ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่ใช้สำหรับสร้างงานกราฟฟิคออนไลน์ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมาจากงานที่ท่านรับผิดชอบต้อง อาศัยความรู้ ความชำนาญ เช่น ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุของหน่วยงาน ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ข้อระเบียบ กฎหมาย ด้วยตนเอง เพราะสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ไม่มีวิชาการที่สอนในด้านนี้โดยเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องอาศัยการเรียนรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมาจากงานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การได้รับมอบหมายงานจัดโครงการทางวิชาการเพื่อจัดอบรมบุคลากรภายใต้สังกัดซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยแต่ละโครงการก็จะมีรูปแบบกิจกรรมที่จัดแตกต่างกัน ทำให้งานมีความหลากหลายเหมาะกับการได้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามอบเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมาจากหน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน เช่น หากผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท สามารถนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งได้ ความก้าวหน้าในอาชีพมาจากท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ เช่น ฝึกอบรม การสัมมนา และ การศึกษาดูงาน เป็นต้น เช่น หน่วยงานจะมีการจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานทางด้านพัสดุให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีทั้งบุคลากรในหน่วยงาน สพฐ. และหน่วยงานภายใต้สังกัดทั่วประเทศ และความก้าวหน้าในอาชีพมาจากองค์กรมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงเช่น องค์กรมีระบบโปรแกรมควบคุมสินทรัพย์ของหน่วยงานเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมการดูแล การคิดค่าเสื่อมราคา รวมถึงการตัดจำหน่ายสินทรัพย์นั้นๆ โดยโปรแกรมนี้จะใช้ทั้งในหน่วยงาน สพฐ.และหน่วยงานภายใต้สังกัดทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน
- 2) ทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทิช มณฑา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจาก (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยบูรพา.
- ชัยรัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วิทยาลัยบูรพา.
- ชัยรัตน์ นิ่มมณี. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนกรณัฏ พรหมราช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีระสาอยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริศนา พิภพ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ราชูพนม จังหวัดนครพนม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิลาสินี จินทะวงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวง ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ข้อมูลทั่วไป. (สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567). จาก <https://www.obec.go.th/>.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.
- Millet, J. D. (1954). Management in the public service: The quest for effective performance. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Yamane, Taro. 1967. Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York : Harper and Row.