ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

FACTORS INFLUENCING THE WORK PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE BUREAU OF REGISTRATION ADMINISTRATION, DEPARTMENT OF PROVINCIAL ADMINISTRATION

สุคนธา อินธรัตน์วรกุล[1)*], อนันต์ ธรรมชาลัย[2)] และ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล[3)]

[1)] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ [2), 3)] คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Sukontha Intharatvorakul[1)], Anan Thamchalai[2)] and Sanit Sirivisitkul[3)]

[1)] Student in the Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, North Bangkok University, [2), 3)] Faculty of Political Science. North Bangkok University.

*Corresponding author e-mail: sukontha.kong@northbkk.ac.th

Receive: August 28, 2025
Revised: September 05, 2025
Accepted: October 15, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน รวมทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน จำนวน 139 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พร้อมการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 4.10, S.D. = 0.60) โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{\chi}$ = 4.08, S.D. = 0.59) โดยมีด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นตัวแปรเด่น ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 4.18, S.D. = 0.56) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.60, p < .05$) ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่พบความแตกต่าง ปัจจัยจูงใจสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 57.2 (Adjusted R^2 = .572) โดยมีความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะของงานเป็นตัวแปรสำคัญ ส่วนปัจจัยค้ำจุนสามารถทำนายได้ร้อยละ 46.7 (Adjusted R^2 = .467) โดยมีสถานะทางอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นตัวแปรสำคัญ

ผลการวิจัยสะท้อนถึงความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการ กรมการปกครอง

ABSTRACT

This study aimed to examine the levels of motivation factors, hygiene factors, and work performance of civil servants at the Bureau of Registration Administration, as well as to compare work performance across personal factors and to investigate the influence of motivation and hygiene factors on performance. The sample consisted of 139 civil servants at the Bureau of Registration Administration selected through multistage sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) with Scheffé post hoc test, and multiple regression analysis.

The findings revealed that motivation factors were rated at a high level ($\bar{\chi}$ = 4.10, S.D. = 0.60), with achievement showing the highest mean score, while hygiene factors were also at a high level ($\bar{\chi}$ = 4.08, S.D. = 0.59), with interpersonal relationships emerging as the most prominent factor. Work performance was likewise found to be at a high level overall ($\bar{\chi}$ = 4.18, S.D. = 0.56). Comparison across personal factors indicated that educational level significantly affected cost-related aspects of work performance ($F = 3.60$, $p < .05$), whereas no significant differences were found for gender, age, position, years of service, or monthly income. Motivation factors explained 57.2% of the variance in performance (Adjusted R^2 = .572), with achievement, recognition, and the nature of work being the key predictors. Hygiene factors explained 46.7% of the variance (Adjusted R^2 = .467), with career status and interpersonal relationships being the significant predictors.

The results highlight the importance of enhancing intrinsic motivation and improving the work environment to maximize employee potential. These findings serve as practical guidelines for formulating effective and sustainable human resource management policies.

Keywords: Motivation Factors, Hygiene Factor, Job Performance, Civil Servants, Department of Provincial Administration

บทนำ

การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐเป็นประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในยุคดิจิทัล เนื่องจากข้าราชการเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐและการให้บริการประชาชนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, 23; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567, 15) ในบริบทของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจ กระตือรือร้นและมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (กัญญนันทน์ ภัทร์สรสิริ, 2554,

35-39) ในเชิงทฤษฎี Herzberg's Two-Factor Theory อธิบายว่าแรงจูงใจเกิดจากสององค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น โอกาสก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแม้ไม่ได้เป็นตัวสร้างความพึงพอใจ แต่หากขาดหายไปจะก่อให้เกิดความไม่พอใจและส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Herzberg, 1959, 113-116) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยพื้นฐานในการรักษาประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

ผลการศึกษาบางส่วนได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานของ นิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าพนักงานปกครองในสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน พบว่า แรงจูงใจ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพอย่างชัดเจน ขณะที่กัมปนาท นาคฤทธิ์ (2567) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง กรณีศึกษา สำนักบริหารการปกครองท้องที่ ระบุว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ความสามารถ และค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้งานของ ปัทมพร พรมทอง (2563) ที่ศึกษาในกลุ่มข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ยังยืนยันว่าแรงจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหลายหน่วยงานของกรมการปกครอง แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยใดที่มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน ซึ่งมีภารกิจสำคัญต่อการให้บริการประชาชนและการจัดการฐานข้อมูลทะเบียนกลางของประเทศ

ในบริบทของประเทศไทย สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจซึ่งมีนัยสำคัญต่อยุทธศาสตร์ชาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานสำคัญที่รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎร การออกเอกสารสำคัญทางทะเบียน การให้สัญชาติ และการจัดการฐานข้อมูลทะเบียนกลางซึ่งเชื่อมโยง โดยตรงกับสิทธิและการดำรงชีวิตของประชาชน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 กรมการปกครองได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่องานทะเบียนแบบรวมศูนย์ (Centralized Database) ครอบคลุมสำนักทะเบียนกว่า 2,472 แห่งทั่วประเทศ ทำให้สามารถบันทึก และตรวจสอบข้อมูลสถานะบุคคลของประชาชนกว่า 66 ล้านคน ครอบคลุมทุกช่วงชีวิตของประชาชนได้อย่างถูกต้องตามสถานะปัจจุบัน (กรมการปกครอง, 2568) อีกทั้งยังดำเนินการตาม มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 15 มีนาคม 2559 ที่กำหนดให้สำนักทะเบียนกลางเป็นหน่วยงานกลางในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลประชาชน (Population Information Linkage Center) และทำหน้าที่เป็น Gateway ให้บริการข้อมูลแก่ส่วนราชการโดยใช้เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักเป็นดัชนีในการจัดเก็บและบูรณาการข้อมูลซึ่งนับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศ

ด้วยภารกิจที่หลากหลายและมีความสำคัญในระดับโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ บุคลากรในสำนักบริหารการทะเบียนจึงต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านปริมาณงาน ความซับซ้อนของระบบดิจิทัล และแรงกดดันจากความคาดหวังของประชาชน ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ มีความทุ่มเท และรักษามาตรฐานการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส

เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบรรลุเป้าหมายและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

การศึกษาครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน เนื่องจากแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพการให้บริการประชาชนโดยตรง ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักบริหารการทะเบียนให้พร้อมรองรับการพัฒนาระบบทะเบียนและฐานข้อมูลทะเบียนกลางของประเทศให้มั่นคงและทันสมัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 59 หมู่ 11 ตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 213 คน (ข้อมูล ณ 4 มิถุนายน 2567) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, 727) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 139 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกประชากรตามโครงสร้างของส่วนงานภายในสำนักบริหารการทะเบียน เพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มย่อยและสะท้อนความเป็นตัวแทนของประชากร

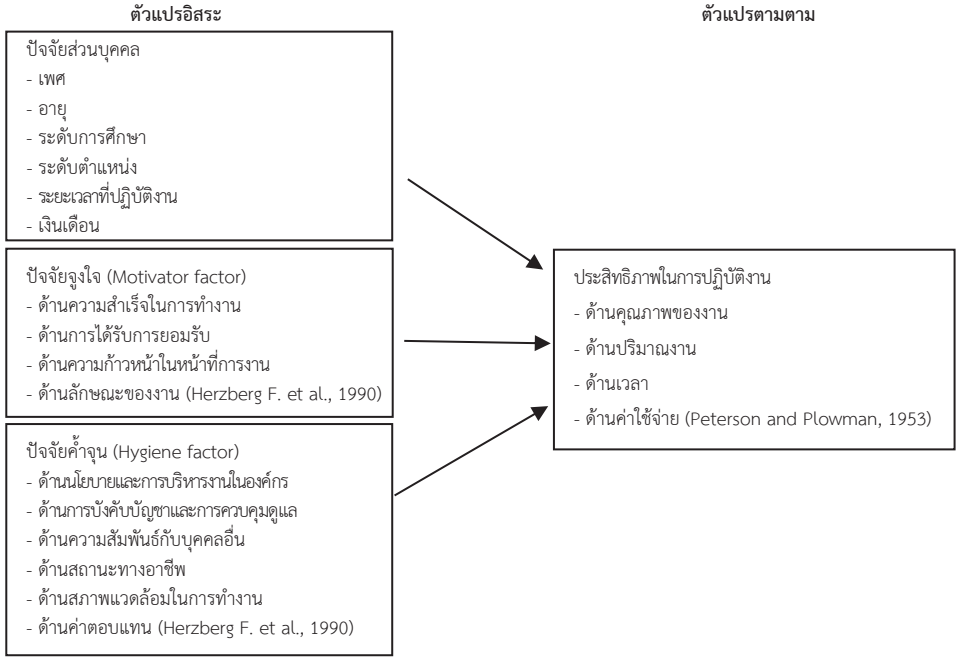
2) เมื่อได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วนแล้ว ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ภายในแต่ละชั้น เพื่อคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการเก็บข้อมูล เนื่องจากเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ประหยัดเวลา และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ง่าย (จิรภิญญา จิรไพศาลกุล, 2562, 29)

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือน) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน ซึ่งพิจารณาทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย

ทั้งนี้ รายละเอียดของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง กรณีศึกษา สำนักบริหารการทะเบียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 4) ลักษณะของงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene Factors) แบ่งเป็น 6 มิติ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ตำแหน่งงาน 4) การบังคับบัญชา 5) ค่าตอบแทน และ 6) นโยบายการบริหารงาน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Performance) แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) เวลา (Time) 3) ค่าใช้จ่าย (Cost) และ 4) ปริมาณงาน (Quantity) ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, 284)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ (Likert, 1961, 223) โดยการวัดข้อมูลอยู่ในรูปของมาตราส่วนอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนความคิดเห็น ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์คะแนน ตามวิธีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณของ กานดา คำมาก (2555, 58)

ความตรงของเครื่องมือ (Validity)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวัดประเมินผล

จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และเมื่อคำนวณค่าเฉลี่ย IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ (Rovinelli and Hambleton, 1977, 49-60)

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)ก

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมาย จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919 ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, 105)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ และนำไปแจกจ่ายแก่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง จำนวน 139 คน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 4–8 สิงหาคม 2568 ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการกรอกครบถ้วนกลับคืนมา จำนวน 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูลก

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ก

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ค่าทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

1) การทดสอบ Independent Samples t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 2 กลุ่ม

2) การทดสอบ One-way Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé Post Hoc Test

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับการทดสอบสมมติฐานทุกข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.6 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 40.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.8 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ร้อยละ 27.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 32.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 29.5 สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบใต้ตาราง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียนโดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน	$\bar{\chi}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.23	0.65	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.02	0.67	มาก	3
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.97	0.81	มาก	4
4. ด้านลักษณะของงาน	4.09	0.69	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.10**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$= 4.10, S.D. = 0.60) โดยมีด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียนโดยภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน	$\bar{\chi}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	3.91	0.74	มาก	5
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.97	0.77	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.24	0.65	มากที่สุด	1
4. ด้านตำแหน่งงาน	4.13	0.69	มาก	3
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.17	0.78	มาก	2
6. ด้านค่าตอบแทน	3.97	0.82	มาก	4
รวม	**4.08**	**0.59**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 4.08, S.D. = 0.59) โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงาน การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{\chi}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.59	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.10	0.68	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.19	0.67	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.16	0.65	มาก	3
รวม	**4.18**	**0.56**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 4.06, S.D. = 0.62) โดยด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 สรุปการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	-.239	.812	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อายุ	.510	.676	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ระดับการศึกษา	3.291*	.040	*มีนัยสำคัญทางสถิติ
ระดับตำแหน่งงาน	2.113	.083	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อายุงาน	1.140	.341	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.936	.445	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ในขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.190	.222		5.367	.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.317	.071	.368	4.481	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ	.259	.075	.309	3.434	.001*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.045	.055	-.065	-.818	.419
ด้านลักษณะของงาน	.192	.072	.236	2.670	.009*
R = .765, R2 = .585, Adjusted R2 = .572, SEE = .369, F = 47.197					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะของงาน โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.2

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.400	.253		5.529**	.000
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	.050	.071	.065	.703	.483
ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล	.073	.063	.100	1.150	.252
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.159	.079	.185	2.020*	.045
ด้านสถานะทางอาชีพ	.264	.074	.325	3.587**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.126	.065	.176	1.949	.053
ด้านค่าตอบแทน	.002	.064	.003	.028	.978
R = .700, R2 = .490, Adjusted R2 = .467, SEE = .412, F = 21.150					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสถานะทางอาชีพ โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.7

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารการทะเบียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานของ บงกช รินเสนา และฐิตารีย์ ศิริมงคล (2566); ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ที่พบว่าแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และยังสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959, 113) ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นระดับการศึกษาที่มีผลต่อด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ Human Capital Theory ของ Becker (1964, 12) ที่มองว่าการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากร และยังอธิบายได้ด้วย Expectancy Theory ของ Vroom (1964 อ้างใน สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์, 2562, 97-99) ที่ชี้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชี้ว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสถานะทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐวุฒิ ศิลารักษ์ และเสาวภา เมืองแก่น (2567); ศิริพรรณ พิมดา และคณะ (2567); นิลวรรณ บุญสันต์ (2565) ที่ยืนยันว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีอิทธิพลต่อการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Maslow's Hierarchy of Needs (1970) และ McClelland's Theory of Needs (1985 อ้างใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564, 67) ที่ชี้ว่าความต้องการด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์และสถานะทางอาชีพ เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

โดยสรุป งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นแรงผลักดันหลักที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงสนับสนุน ที่ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น การพัฒนาทั้งสองด้านอย่างสมดุลจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพงานและการให้บริการของข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับและลักษณะของงาน มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสถานะทางอาชีพ อีกทั้งระดับการศึกษายังส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการค่าใช้จ่าย หน่วยงานจึงควรกำหนดนโยบายที่ตอบสนองต่อประเด็นดังกล่าวเพื่อยกระดับประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน

ในด้านปัจจัยจูงใจ ควรมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างระบบการให้กำลังใจและการยอมรับผลงานที่โปร่งใสและต่อเนื่อง

ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล ผ่านกิจกรรมสร้างทีม ระบบพี่เลี้ยง และการสื่อสารที่เปิดกว้าง พร้อมกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ควรสนับสนุนการอบรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง (Lifelong Learning) โดยเชื่อมโยงกับโอกาสความก้าวหน้า เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

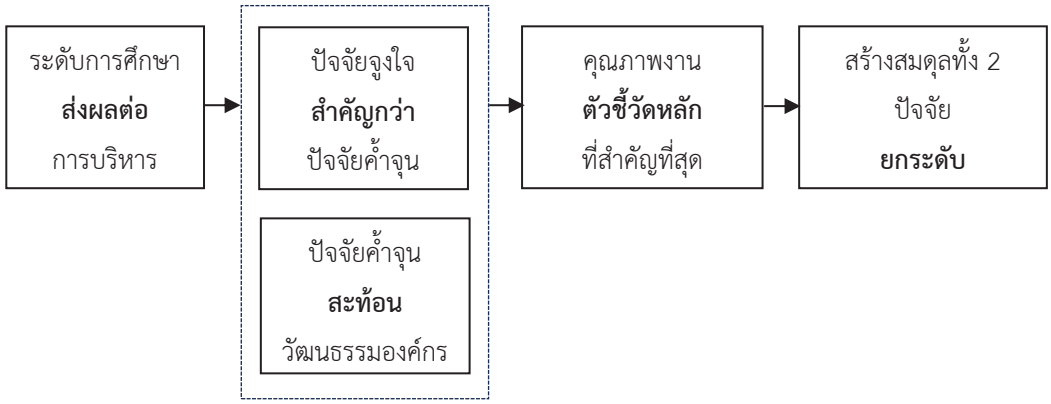
2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขต กลุ่มตัวอย่าง

จากที่ศึกษาข้าราชการในสำนักบริหารการทะเบียนไปยังหน่วยงานอื่นของกรมการปกครอง หรือหน่วยงานภาครัฐประเภทเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบและอธิบายความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ควรเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตใจที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ในด้านระเบียบวิธีวิจัย ควรใช้แนวทางที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่มีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพ รวมทั้งการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ที่ผสานทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา อีกทั้งควรมีการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของข้าราชการกรมการปกครอง แม้ว่าการเป็นข้าราชการจะมีลักษณะของความมั่นคงในอาชีพ แต่ก็ยังปรากฏอัตราการลาออกในระดับที่ควรให้ความสนใจ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจดังกล่าวการวิจัยในมิตินี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะหมดไฟ และการตัดสินใจลาออก อันจะเป็นข้อมูลเชิงวิชาการ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบจากงานวิจัย จากผลการวิจัย สามารถสรุปข้อค้นพบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการศึกษา แรงจูงใจภายใน ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพงาน และการสร้างสมดุลซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ข้อค้นพบจากงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2568). **แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2568) กรมการปกครอง**. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน.

กรมการปกครอง. (2568). **สรุปการดำเนินงานระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Dgitial ID) และระบบเปรียบเทียบภาพใบหน้าดิจิทัล (FVS).** กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการทะเบียน.

กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. **วารสารวิชาการปทุมวัน 1 (1),** 35-39.

กัมปนาท นาคฤทธิ์. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

จิรภิญญา จิรไพศาลกุล. (2562). **บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัทมพร พรมทอง. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐวุฒิ ศิลารักษ์ และ เสาวภา เมืองแก่น. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, (11) 2,** 183.

ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.** กรุงเทพฯ: กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี.

นิติศักดิ์ ปานปรุง. (2567). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครอง กรณีศึกษาสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บงกช รินเสนา และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอ โนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10 (3),** 327.

พรพรรณ หน่อเมือง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศิริพรรณ พิมดา สัญญา เคณาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4. **วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 6 (1),** 517.

สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). **การวิจัยธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13.**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.**

Becker, G. S. (1964). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.** Illinois: University of Chicago Press.

Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work.** New Jersey: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality (2nd ed.).** New York: Harper & Row.

Peterson, E., and Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management.** Illinois: Richard D. Irwin.

Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Dutch Journal of Educational Research,** 2 (2), 49-60.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper & Row.