

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การ
บริหารส่วนตำบลนาเหล่า องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอनावัง
จังหวัดหนองบัวลำภู*

MOTIVATION LEVEL OF LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL IN NA KAE
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION THAP KHIRI SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION NA LAO SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION WANG THONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION NA WANG DISTRICT, NONG BUA LAMPHU PROVINCE

โกศล สอดส่อง¹

Koson Sodsong¹

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต¹

Pitchayabundit College, Thailand.¹

Corresponding Author's Email: Nuspong.ggg@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางในการ
พัฒนาการบริหารงานให้เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อบต.นาแก, อบต.เทพ
ศิรี, อบต.นาเหล่า, อบต.วังทอง อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 61 ลูกจ้างประจำ 6 พนักงานจ้าง 121 รวม 188 คน
เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจง
ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ใน อบต.นาแก, อบต.เทพศิรี, อบต.นาเหล่า, อบต.วังทอง อำเภอनावัง จังหวัด
หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารค่าเฉลี่ย 3.67 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

* Received 3 March 2025; Revised 9 March 2025; Accepted 19 March 2025

ด้านประโยชน์ตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.29 2) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง ที่จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ควรนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This study There are three objectives: 1) study the level of motivation of local government personnel, 2) compare the level of motivation of local government personnel based on personal factors, and 3) provide guidelines for developing appropriate administration for local government organizations in Na Kae Subdistrict Administrative Organization, Thap Khiri Subdistrict Administrative Organization, Na Lao Subdistrict Administrative Organization, Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Na Wang District, Nong Bua Lamphu Province. The population used in the research was 61 civil servants or subdistrict employees, 6 permanent employees, and 121 contract employees, totaling 188 people, who were the sample population. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, standard deviation, T-test, and One-way ANOVA.

The research results were found as follows: 1) The level of motivation of local government personnel in Na Kae Subdistrict Administrative Organization, Thap Khiri Subdistrict Administrative Organization, Na Lao Subdistrict Administrative Organization, Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Na Wang District, Nong Bua Lamphu Province was at a high level overall, with an average of 3.48. When considering each aspect, the aspect with the highest average was: In terms of work environment and security, the average was 3.70, followed by policy and administration with an average of 3.67, and the lowest average was compensation with an average of 3.29. 2) Comparison of the level of motivation in working of personnel in 4 local administrative organizations classified by personal factors found that gender and age were not different, both overall and in each aspect, which was

not in accordance with the established consensus. However, education level, type of position, and monthly income were significantly different at a statistical level of 0.05, which was in accordance with the established hypothesis. And 3) Suggestions on the level of motivation for personnel in local administrative organizations include: There should be promotion and support for sufficient scholarships for personnel. The results of personnel's various awards should be used to evaluate the performance of each assessment round in a concrete manner.

Keywords: Motivation to work, personnel, local government organization

บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความ ต้องการ พลังกดดัน หรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายในได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไร บางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือ ต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความ ปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือ ภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิด พฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการ เกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็น มิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจ ให้เกิดแรงจูงใจได้ ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ การส่งเสริมให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อ ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการ ตอบสนองก็ทำให้ เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการ ทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี ความผูกพันกับองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์ ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ก็ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจรู้สึกเบื่อหน่ายและสิ้นหวัง

การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริต คอรัปชั่น หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียหายต่อประชาชนและองค์กร (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537)

ปัญหาส่วนใหญ่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่างของรัฐ ความเป็นจริง ธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ และธรรมชาติที่ต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับมนุษย์ สำคัญกับตัวบุคคล และควรเสริมสร้างทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ความสุขจากการทำงานก็เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และบุคลากรต่างมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่กล่าวแล้ว บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆประการบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร แต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นกาฝากทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากไปที่บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มี ความคาดหวัง ปัญหาเหล่านี้จะเกิดขึ้นกับองค์กรของรัฐ ผู้มีหน้าที่บริการประชาชน (มณีนรัตน์ ชัยยะ และคณะ, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาวิจัย จึงมุ่งศึกษาวิจัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวน 4 แห่ง คือ 1. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาแก 2. องค์กรบริหารส่วนตำบลเทพศิรี 3. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเหล่า 4. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง จำนวน 188 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 188 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2567)

ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวน 4 แห่ง คือ 1. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาแก 2. องค์กรบริหารส่วนตำบลเทพศิรี 3. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเหล่า 4. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์กรบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์กรบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 แห่ง ประชากร ได้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 61 ลูกจ้างประจำ 6 พนักงานจ้าง 121 รวม 188 คน เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 แห่ง 10 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า 6.ด้านนโยบายและการทำงานบริหาร 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9.ด้านสภาพการทำงาน 10.และความมั่นคงในการดำเนินประโยชน์ตอบแทน โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 แห่ง 10 ด้าน เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 แห่ง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า,

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่จะทำการศึกษาวิจัย คือ บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพคีรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัด หนองบัวลำภู จำนวน 188 ชุด หลังจากนั้นผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม คืน ทั้งหมดจำนวน 188 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 แบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพคีรี, องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตซึ่งแบ่งข้อมูลออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความ มั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (คำถามปลายเปิด)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ไปประมวลผล ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน 5 ข้อลักษณะเป็น แบบเลือกตอบกลุ่ม ตัวอย่าง ของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 แห่ง ประชากร ได้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล 61 ลูกจ้างประจำ 6 พนักงานจ้าง 121 รวม 188 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพคีรี, องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 4 แห่ง 10 ด้านสถิติที่ใช้ คือได้แก่ค่าร้อยละ(Percentage)ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาหว้า จังหวัดหนองบัวลำภู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.38	0.43	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.48	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.37	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.31	0.43	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.29	0.39	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.45	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน	3.70	0.48	มาก
10. ด้านประโยชน์ตอบแทน	3.29	0.41	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.26	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ คือ ได้ แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48, S.D. = 0.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.70, S.D. = 0.48$) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.29, S.D. = 0.41$)

2. การเปรียบเทียบระดับ จำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05 สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สอง กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

เพศ พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ประเภทตำแหน่ง พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง ในอบต.นาแก, อบต.เทพศิรี,อบต.นาเหล่า,อบต.วังทอง อำเภอนาหวัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนการเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3. จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาหวัง จังหวัด

หนองบัวลำภู มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปและแบ่งออกเป็นประเด็น ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ 2) ควรมีแผนส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประจำปี 3) ควรนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ การประเมินอย่างเป็นรูปธรรม 4) ควรมีการจัดโครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ 5) ควรได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่าเดินทางไปราชการ ค่าการศึกษาบุตร ค่าที่เช่าที่พัก 6) ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน 7) ควรมีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และ 8) ควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.70, S.D. = 0.48$) รองลงมาคือด้านนโยบาย และการบริหาร ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.29, S.D. = 0.39$) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.29, S.D. = 0.41$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลว่าความชัดเจนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ความชัดเจนของนโยบายของฝ่ายบริหาร การมีส่วนร่วมและได้รับความเป็นธรรม ความชัดเจนของสายการปกครองบังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานที่ทำ ทายความรู้ความสามารถ ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน บุชบา เชิดชู (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จใน

การปฏิบัติงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนโชติกา ระโส (2555) พบว่า แรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน

2. ผลการเปรียบเทียบ “ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ผลปรากฏดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศไม่มีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงาน ใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการเดียวกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษบา เขิดชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุไม่มีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงาน ใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการเดียวกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษบา เขิดชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ปรับลดระยะเวลาเพื่อเปลี่ยนสายงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน เติบโตในสายวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับผลตอบแทนในที่ดีจากการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่ารายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

I



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาหว้า จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48, S.D.=0.26$) และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}=3.70, S.D.=0.48$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}=3.67, S.D.=0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากัน คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}=3.29, S.D.=0.39$) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.29, S.D.=0.41$) ผู้วิจัยจึงมี 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมึนโยบายสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ผู้บริหารควรมึนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอการได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม และได้เลื่อนตำแหน่งตามที่ต้องการ อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 3) ควรมอบหมายงานอย่างมีขั้นตอนชัดเจน และมีงบประมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ต้องการ มีอิสระสามารถตัดสินใจในการดำเนินงาน ต้องรับผลในการปฏิบัติงานทั้งผลดีและผลร้าย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ 5) ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ “ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี, องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่า, องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาหว้า จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา และ 2) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดหนองบัวลำภู. เรียกใช้เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.opsmoac.go.th/nongbualamphu>.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุงจังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2556). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ.
- มณีรัตน์ ชัยยะ และคณะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11(1), 104-113.