

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่
จังหวัดนราธิวาส

Factors Affecting Performance Efficiency of Government
Personnel in Narathiwat Province

รุ่งฤดี คำมณี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 400 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบ T – test การทดสอบ One-Way ANOVA การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสที่รับราชการในประเภทที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This study investigates factors influencing the performance efficiency of government personnel in Narathiwat Province. The objectives are: (1) to examine the level of performance efficiency, (2) to assess the level of work motivation, and (3) to explore the factors affecting performance efficiency. The sample group consisted of 400 government personnel working in Narathiwat Province. Quantitative research was conducted using a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics, such as T-tests, One-Way ANOVA, Post Hoc tests (Least Significant Difference), and multiple regression analysis, were also applied.

The research findings revealed that 1) The overall performance efficiency of government personnel in Narathiwat Province was rated as satisfactory, with aspects ranked in order as work quality, work quantity, and timeliness. 2) The overall level of work motivation was also rated as satisfactory, with factors ranked as job characteristics, compensation and benefits, career advancement, supervision, and job security. 3) Hypothesis testing indicated no statistically significant differences in performance efficiency based on gender, age, years of service, or monthly income at the 0.05 significance level. However, significant differences were observed based on job type. Furthermore, overall work motivation was found to have a statistically significant impact on performance efficiency at the 0.1 significance level

Keywords : Personal factors, Work motivation, Performance efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

บุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและพัฒนาประเทศให้สำเร็จ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นความสมดุลระหว่างกำลังคนและบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมขนาดกำลังคน พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2567 สำนักงาน ก.พ. ได้ชะลอการเพิ่มและทดแทนอัตราากำลังบุคลากรภาครัฐ ส่งผลให้บุคลากรต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นและแข่งขันกับเวลาที่จำกัดนำไปสู่ความกดดัน ความเครียด เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การดึงดูดคนดีเข้าสู่ระบบ การรักษาคนเก่ง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ., 2567)

จังหวัดนราธิวาสได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในช่วงปี 2562–2567 เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ จำนวน 202 ครั้ง (สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส , 2567) ซึ่งกระทบต่อบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน ก่อให้เกิดความเครียด หวาดกลัว กระทบต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตอย่างมาก ทางภาครัฐได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงจัดโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อฟื้นฟูขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และนอกจากนี้ สำนักราชมนตรีได้มีระเบียบเกี่ยวกับ บำเหน็จความชอบพิเศษ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรภาครัฐและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือน และประเภทบุคลากรภาครัฐ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ข้อมูลเฉพาะของบุคคล โดยใช้ในการแยกแยะบุคคลออกเป็นกลุ่มตามลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ รายได้ ประสบการณ์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (สุดาร์ตน์ สะโตอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง, 2565) และเกิดแนวคิด ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมในการแสดงออก การรับรู้ถึงเรื่องราวต่าง ๆ รวมไปถึงการรับมือ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันอีกด้วย (ธัญพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชย์กุล, 2566)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1940 อ้างใน เจตนา สายศรี, 2565) แรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการจากระดับต่ำไปสูง ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการพื้นฐาน เช่น การหายใจ การได้รับอาหาร น้ำ และการพักผ่อน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากอันตรายทางร่างกาย และอารมณ์ มีที่พักอาศัยที่มั่นคง มีสุขภาพที่ดี และมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง รวมถึงความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวและความปลอดภัยในสังคม 3) ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความรัก และการเป็นส่วนหนึ่ง 4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เช่น การได้รับการยอมรับและเคารพนับถือ ต้องการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของคนรอบข้าง การได้รับเกียรติจากผู้อื่นและการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อความต้องการทุกชั้นก่อนหน้านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมุ่งสู่การพัฒนาตนเองในระดับสูงสุด เช่น การใช้ศักยภาพของตนให้เต็มที่ การค้นหาความหมายในชีวิตการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับความสนใจหรือความสามารถของตนเอง

Zeleanick et al. (อ้างใน ปรีทัศน์ รัตนรักษ์ 2557) ความต้องการภายในและภายนอกของบุคคล สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจาก 1) แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ความต้องการเข้าห่มุคณะ ความต้องการความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง 2) แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972 อ้างใน พนมพร วงษ์เหมือน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2564) พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณคนสามารถมีความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่งหรือหลายลำดับในเวลาเดียวกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงกว่าได้ บุคคลเหล่านั้นอาจกลับไปสนใจความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าแทน และแบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านการดำรงอยู่ (Existence) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานทางกายภาพและความปลอดภัย เช่น รายได้ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคง 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว 3) ความต้องการการเติบโตและพัฒนา (Growth) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจนเกิดศักยภาพสูงสุด

ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ ของ David McClelland (McClelland, 1930 อ้างใน วรณิดา กันหา, 2562) ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ คือผู้ที่ต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ จากความพยายามและความสามารถของตนเองกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ชอบงานที่มีความท้าทาย มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) คือ บุคคลที่ต้องการความผูกพันหรือต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับนับถือจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน 3) ความต้องการความมีอำนาจ (Need for Power) คือ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ต้องการควบคุมบุคคลอื่น ต้องการมีบทบาทสำคัญในกลุ่ม หรือองค์กร ต้องการเป็นผู้นำและต้องการอำนาจในการตัดสินใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ - สุขอนามัย (Herzberg, 1891 อ้างใน ญัฐนัย ไทยถาวร, 2561) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ

(Motivators) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การเติบโตในหน้าที่การงาน และ 2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายองค์กรและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ค่าตอบแทนการทำงาน 5) ชีวิตส่วนตัว 6) ความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่ โดย 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักการว่าต้องใช้ปัจจัยทั้ง 2 ด้านควบคู่กันเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คล้ายคลึงกับแนวคิดของเฟรนช์ (French, 1964 อ้างใน อุลัยวรรณ เทนสุนา และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566) และ Gilmer (1966 อ้างใน ปรีทศน์ รัตนรักษ์, 2557) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากงานที่ปฏิบัตินั้นสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด เช่น 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสในการทำงาน 3) สถานที่ปฏิบัติงาน และการจัดการ 4) ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า 5) ลักษณะงาน 6) การควบคุมดูแล 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ผลประโยชน์ตอบแทน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างใน เจษฎา ภาดี อนันต์ สุนทราเมทากุล และกิตติมา จีงสุวดี, 2566) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นผลงานที่มีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานตามเป้าหมาย หรือแผนงานที่กำหนดไว้ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 3) เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละประเภท ควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสมกับงาน บริหารต้นทุนต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างคุ้มค่าที่สุด ลดการสูญเสียและให้เกิดกำไรมากที่สุด สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการโดยประเมินจาก ปริมาณ ผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (สำนักงาน ก.พ., 2552)

Mager and Besch (1967 อ้างถึงใน สมภาร วรรณรถ, 2560) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็น 5 ประเด็น สำหรับกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากความสามารถของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว

โดยสามารถแยกแยะความสำคัญ และเรียงลำดับความสำคัญก่อน - หลัง หรือสามารถมองเห็นถึงความแตกต่างในแต่ละงานว่าสิ่งใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาคำตอบของปัญหาได้ 3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา สามารถรู้ว่าควรทำสิ่งใดในแต่ละงาน ต้องใช้เครื่องมือหรือวิธีการแบบใด ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจลำดับขั้นตอนและระเบียบของการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว 4) ความสามารถในการดัดแปลง โดยสามารถใช้เครื่องมือหรือเทคนิค ต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย 5) ความสามารถในการพูดหรือการสื่อสาร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

Harrington Emerson (1931 อ้างใน พรณิดา คำนา, 2562) กล่าวถึง หลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป เพื่อพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน 3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้อง สมบูรณ์ 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) มีข้อมูลถูกต้อง และเชื่อถือได้ 7) รายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 8) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด 9) สร้างผลงานตามมาตรฐาน 10) การดำเนินงานที่สามารถวัดผลได้ตามมาตรฐาน 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง 12) การให้รางวัลและบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่อาศัยความน่าจะเป็น Non Probability Sampling โดยการสุ่มเลือกแบบเฉพาะเจาะจง Purposive Sampling เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง จำนวน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ด้านความมั่นคง และปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ คุณภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ ปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ และเวลา จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบหรือไม่ก็ได้ ผู้วิจัยใช้การพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้นำไปให้

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 1 และนำไปทดลองกับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย จากนั้นมาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามทั้งฉบับ = 0.957 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), และ Multiple Regression

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 219 คน อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 143 คน อายุงานในการปฏิบัติราชการในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 134 คน และเป็นข้าราชการพลเรือนมากที่สุด จำนวน 138 คน

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.057 โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.128 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.075 ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.083 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.032 และด้านความมั่นคงปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.968 ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.284 โดยด้านด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.379 รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.270 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.203 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประเภทบุคลากรภาครัฐที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้าน

ความมั่นคงปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของของชัญญานาถ วิบุลย์ศิลป์ และมณีกัญญา นากามัทสี (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนา สายศรี (2565) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดและหน่วยงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครู มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจและทหาร ข้าราชการในองค์กรอิสระ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น อาจเป็นเพราะบุคลากรภาครัฐแต่ละประเภทมีลักษณะงาน การกิจรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาด้านความก้าวหน้า และเติบโตในตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาตามลำดับ และส่งผลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิด McClelland (1930) ระบุว่า ผู้ที่ต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยความพยายามและความสามารถของตนเอง ชอบงานที่มีความท้าทาย และแสดงศักยภาพเพื่อตอบสนองแรงจูงใจให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1940) ที่กล่าวว่า ความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐาน เช่น รายได้ที่เพียงพอและมีสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยลดความกังวลเรื่องความมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้สามารถมุ่งมั่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดเฟรนช์ French (1964) ที่ระบุว่า การควบคุมบังคับบัญชาที่ดี มีความยุติธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด Alderfer (1972) ที่กล่าวว่า

ความต้องการการเติบโตและพัฒนาจนเกิดศักยภาพสูงสุด รู้สึกถึงความสำเร็จในสิ่งที่ทำ การเลื่อนขั้นหรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคลจึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน คล้ายคลึงกับงานวิจัยของสรัญญา สุทธิวรพงศ์ศรี และ ธนกร พงษ์ภู (2567) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันชีวิต ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ สิริจักร (2565) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิณิชย์ (2566) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชน ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ การแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่มากขึ้นอย่างรวดเร็วและยังคงคุณภาพของงานไว้ได้

ข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อให้บุคลากรภาครัฐรับรู้ถึงความปลอดภัยและไม่มีความกังวลระหว่างปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไร้กังวลและมีสมาธิจดจ่อกับงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว และได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในแต่ละวันมากยิ่งขึ้น

2) จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 3 ด้าน และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ดังนั้นควรเพิ่มทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานช่วยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ มากยิ่งขึ้น
- 2) ควรกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนที่เท่ากัน โดยเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร
- 3) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีความเสี่ยงจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจ และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพล ฦ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์ดิษฐ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi, 9 (1), 218 – 233
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- เจษฎา ภาดี อนันต์ สุนทราเมทากุล และกิตติมา จิงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี , 10 (2), 135 – 151.
- ชญานาถ วิบูลย์ศิลป์ และมณีกัญญา นากามัทสี. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30. วารสาร Journal of Buddhist Education and Research, 10 (1), 36 - 49

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ธัญพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพานิชกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID – 19. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 11 (1), 125 – 146.
- ปรีทัศน์ รัตนรักษ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม.
- พนมพร วงษ์เหมือน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 12 (2), 77 – 95.
- พรณิดา คำนา. (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550. (2550, 29 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 124 ตอนพิเศษ 106ง, น. 1-8).
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศรินญภัฏ สิทธิจักร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สมภาร วรรณรณ. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัทวาย เอส ภัณฑ์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. สาขาบริหารธุรกิจ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/09/w20-2552-rules.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ : มิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารข้าราชการ, 61(4), 15-16.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ. สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1Rt8-x11Au51ECYVifSwBtAUiKJ6ICT54/view>
- สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส. (2567). จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส. สืบค้นจาก <https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-32-043> เมื่อ 30 ก.ค. 67
- สร้อยญา สุทธิวรพงศ์ศรี และธนกร พงษ์ภู่. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 14 (1), 63 - 74
- อุทัยวรรณ เทนสุนา และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ. ใน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (บ.ก.). การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 5 INC2566 (1157-1165). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.