

## โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17

ลำพิ่ง นุ่มนึ่ง<sup>1</sup> ดร.ชนม์ชกรณั วรอินทร์<sup>2</sup>  
และ ดร.ปัทมวิษณุ ไบกุลหลาบ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 17 และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 จำนวน 469 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากผลการตรวจสอบค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 28.97 p เท่ากับ 0.14 ท็องศาอิสระ เท่ากับ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง : GFI เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว : AGFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ : RMR เท่ากับ 0.005 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 2.60 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการ ที่ 17 ได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความรับผิดชอบมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

**คำสำคัญ :** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน,  
บุคลากรทางการศึกษา

## **A causal relationship model that influencing performance of educational personnel in the educational service area office.**

### **Inspection region 17**

Lumpoung Numnim<sup>1</sup> Dr. Chonchakorn Worain<sup>2</sup>  
and Dr. Punnawit Bailukarb<sup>2</sup>

#### **Abstract**

The objectives of this research were to creating a causal relationship model that influence performance efficiency of educational personnel under the educational Service Area office, Inspection region 17. and inspecting the accordance of model and empirical data. The samples used for this study were 469 educational personnel under the educational Service Area office, Inspection region 17. The variables used for this research consisted of four latent variables: responsibility, achievement motivation, the job satisfaction and performance efficiency. The tools used for this research were 5 levels of rating scale questionnaires. Path analysis was used for data analysis.

The result of the research found that the causal relationship model that influence performance efficiency of educational personnel under the educational Service Area office, Inspection region 17, had a positive accordance with the empirical data, considering from statistic inspection, chi-square test = 28.97,  $p = 0.14$  at  $df = 22$ , Goodness of Fit Index : GFI = 0.99, the adjusted Goodness of Fit Index : AGFI of 0.97, Root of Mean Square Residuals : RMR of 0.005, the deviation value in form of standard score was 2.60. The deviation in efficient variables could be explained by model variables toward the personnel operation under the educational service area office, inspection region 17 at 73%. It was found that responsibility had totally the most influence to the performance efficiency among variables included responsibility, achievement motivation and the job satisfaction.

**Keyword** : Causal Relationship, Influence Performance, Educational Personnel

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายจะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย ให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ตามข้อขอยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปให้แก่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ ได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ทั้งในการกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง สามารถบริหารจัดการตามข้อขอยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบการบริหารงานที่เป็นนิติบุคคล กล่าวคือ มีความคล่องตัวขึ้น และมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based Management) อันจะเป็นการสร้างรากฐานและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาได้ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 : 1)

การปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ในการกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สามารถบริหารจัดการตามข้อขอยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของหลายประการ และองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ อำนาจความสะดวก และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาในสังกัดด้วย จึงสามารถที่จะผลักดันให้สถานศึกษาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 3) จากการหลอมรวมหน่วยงานเดิม มาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิม จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานประสบปัญหาหลายประการ เช่น ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน งานที่รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่มาจากแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันซึ่งยังไม่มีการหลอมรวมวัฒนธรรมการทำงานและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์

ในการทำงานร่วมกันขององค์กรใหม่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีจะต้องมุ่งสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้น ในทุกส่วนของสังคมไทยทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน โดยมีกลไกการตรวจสอบที่โปร่งใสและเข้มแข็งควบคู่กันไป พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ภาคราชการมีขนาดที่เหมาะสม มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544 : 7) การปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นบุคลากรทางศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการประสานงาน ให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและผู้ติดต่อราชการ โดยมีลักษณะการปฏิบัติภารกิจที่เหมือนกับข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ ทั่วไป โดยการบริหารงานที่มีคุณภาพต้องตระหนักถึงความสำคัญด้านการบริหารบุคลากร และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (กรมการปกครอง, 2538 : 97)

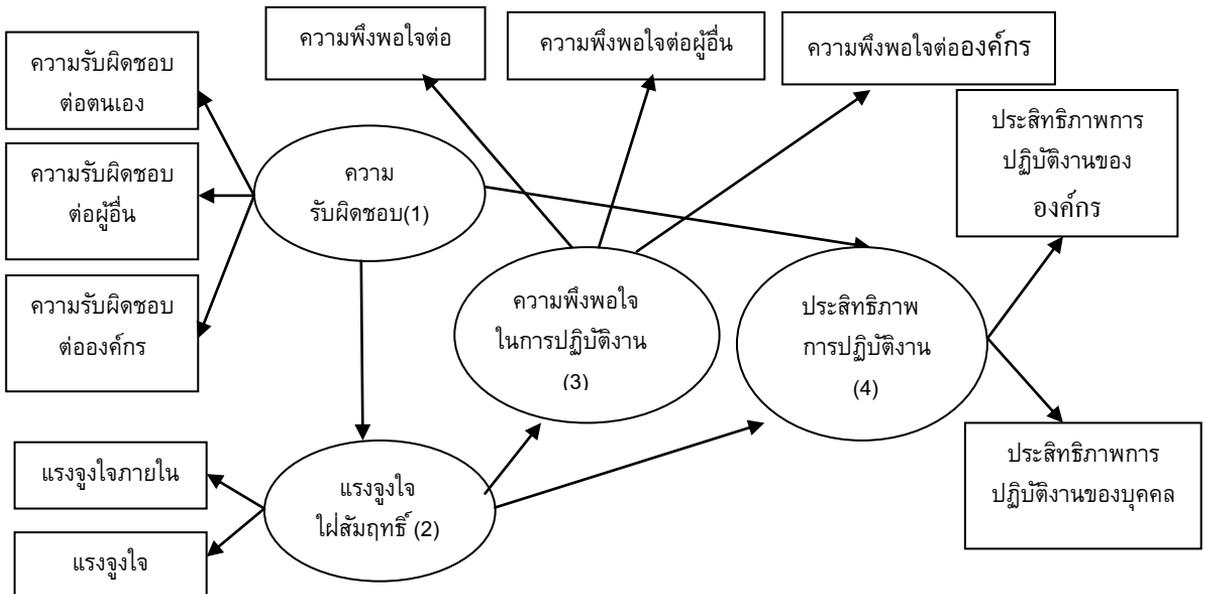
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการและการพัฒนาองค์กร โดยได้วางเป้าหมาย การปฏิรูประบบราชการไว้หลายด้าน เช่น การยกระดับความสามารถและสร้างประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยพยากรณ์อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545 : 1, 3) ส่วนราชการต่าง ๆ จึงต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพให้เกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรม ต้องพัฒนาข้าราชการซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ อันเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาล ตามความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ใด  รับเป็นตัวกำกับ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ใด  รับซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่  แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้  เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด  มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้  กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่  การบังเกิดผลได้  เร็ว ตรง และมีคุณภาพ

บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลซึ่ง

บุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละระดับของตำแหน่งงาน ซึ่งจะต้องมีการประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ไปสู่วัตถุประสงค์ได้อย่างดี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 ว่ามีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา และการจัดระบบการวางแผนบริหารบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### กรอบความคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งสามารถอธิบายระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลในรูปที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ดังนี้



## ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 จำนวน 980 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 จำนวน 469 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 303) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน 5% จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งตามกลุ่มงาน (Simple Random Sampling) การคิดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาใช้การเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ, แบบวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 10 ข้อ และแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมตัวแปรความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างของนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence, IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

5. เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 มาเป็นข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วคำนวณ หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัดตัวแปรโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ดังนี้ แบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.72 , แบบวัดตัวแปรความรับผิดชอบ ได้ค่าเท่ากับ 0.70 , แบบวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้ค่าเท่ากับ 0.72 และแบบวัดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ ได้ค่าเท่ากับ 0.71

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูล

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 474 ฉบับ โดยทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 469 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95 โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้** การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำกราฟวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

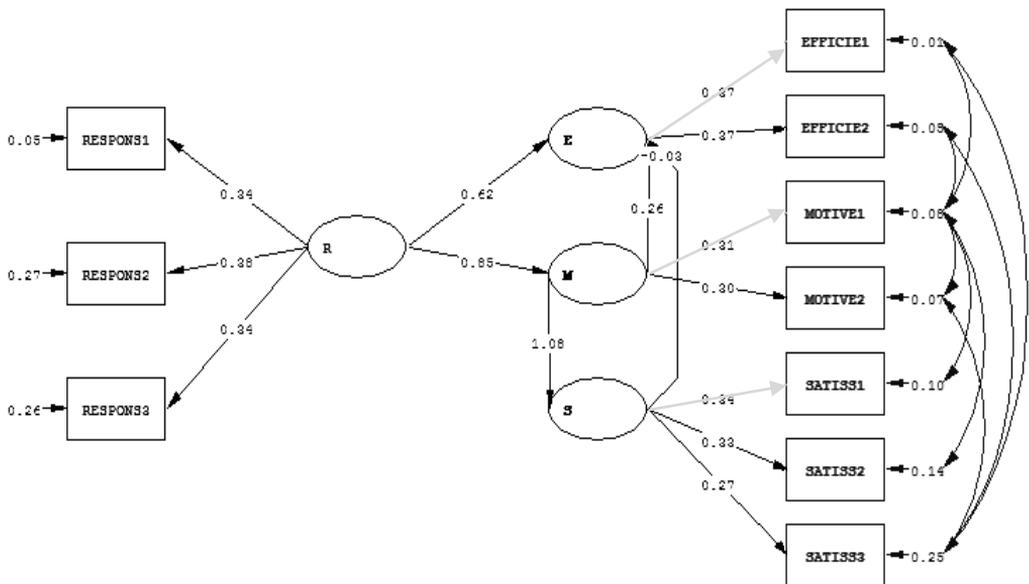
3. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม และใช้ ตัวแปรความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระ

4. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และตรวจสอบโมเดล ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

### ผลการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงอย่างเดียวต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา คือ ความรับผิดชอบ ดังภาพประกอบ



Chi-Square=28.97, df=22, P-value=0.14560, RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 2 เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 17 ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 สามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล ค่าสถิติตรวจสอบ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรตาม	R <sup>2</sup>	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			RESPONS	MOTIVE	SATISS
MOTIVE	0.79	DE	0.85*	-	-
		IE	-	-	-
		TE	0.85*	-	-
SATISS	0.96	DE	-	1.08*	-
		IE	0.91*	-	-
		TE	0.91*	1.08*	-
EFFICE	0.73	DE	0.62	0.24	- 0.03
		IE	0.20	-	-
		TE	0.82*	0.24	- 0.03

\*p<.05

ค่าสถิติ  $\chi^2 = 29.23$  ;  $p = 0.14$  ,  $df = 22$  ,  $GFI = 0.99$  ,  $AGFI = 0.97$  ,  $RMR = 0.005$

ตัวแปร	EFFICIE1	EFFICIE2	MOTIVE1	MOTIVE2	SATISS1	SATISS2
SATISS3						
ความเที่ยง	0.91	0.78	0.55	0.58	0.52	0.43
	0.25					

ตัวแปร	RESPONS1	RESPONS2	RESPONS3
ความเที่ยง	0.70	0.35	0.32

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	MOTIVE	SATISS	RESPONS	EFFICE
MOTIVE	1.00			
SATISS	.631**	1.00		
RESPONS	.589**	.598**	1.00	
EFFICE	.640**	.677**	.643**	1.00

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากผลการตรวจสอบค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 28.97 p เท่ากับ 0.14 ท็องศาอิสระ เท่ากับ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง : GFI เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว : AGFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ : RMR เท่ากับ 0.005 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 2.60 ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ภายใน มีค่าตั้งแต่ 0.25 - 0.91 ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก มีค่าตั้งแต่ 0.32 - 0.70 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 ได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความรับผิดชอบมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ทวงบวกทั้งหมด และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในช่วง .589 - .677

**อภิปรายผล**

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามี 3 ตัวแปร คือ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งผ่านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรพงศ์ เจริญผ่อง (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จใน การทำงาน นโยบายและการบริหาร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2548 : 28) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของ ความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจ เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นลักษณะนิสัย และทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมีผลผลักดันให้ บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิกุล ฤทธิอำไพ (2548 : 79-83) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู คณิตศาสตร์ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สุขภาพจิตของครู ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายสภาพเศรษฐกิจของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ บุคลิกลักษณะของครู และสอดคล้องกับ จรรย์ ลำไย (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกนักรบริหาร สังกัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกนักรบริหาร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การได้รับการฝึกอบรม สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และทัศนคติ ต่อหน่วยงานปัจจุบัน ซึ่งแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1976) กล่าวว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดและส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมี ความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะปัญหา อุปสรรค สร้างสิ่ง ใหม่ ๆ ในการทำงานมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยาก ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ บุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะพยายามกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเต็มความสามารถและเต็มตามศักยภาพของตน สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์และวินเทอร์ (McClelland & Winter, 1987) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ และสอดคล้องกับ วอล์คเกอร์ และเกสต์ (Walker and Guest 1966: 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของ คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1) ผู้ทำงานมีความรู้สึก ว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงาน ร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดแรงจูงใจในงาน ก็ต้องให้ เกิดแรงจูงใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน สวัสดิการ

2) ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้น ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้

3) ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ แรงจูงใจในการทำงาน

4) หัวหน้างาน หรือผู้ทำงานรับผิดชอบอื่นๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของ แรงจูงใจในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุท วรรณคนาผล (2545) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงาน สาขาประจำประเทศ ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้และหน่วยงานที่สังกัดซึ่ง Davis (1981) กล่าวว่า การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จนเกิดความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนองตอบ สอดคล้องกับกรีนและคราฟ (Greene and Craft, 1979) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงานพบว่า ผู้ที่มีความสุขในการทำงานด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี ดังที่ วรรณารถ แสงมณี (2547 : 12-2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้นุคคลมีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัว พบว่าความรับผิดชอบต่องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความพึงพอใจต่องค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่องค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน

2. ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพเพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริม และสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการวิจัยศึกษาถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ทั้งนี้จากตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่นำเสนอ นั้น ตัวแปรทั้งหมดสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 73 ส่วนที่เหลือร้อยละ 27 นั้นจะต้องใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่มีได้คัดเลือกมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร เป็นต้น

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม จึงควรมีการศึกษาถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน จำแนกตามบทบาทหน้าที่ เช่น ศึกษานิสิตหรือจำแนกตามกลุ่มงาน เช่น กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นต้น

#### **เอกสารอ้างอิง**

กรมการปกครอง. (2538). คู่มือการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง โรงพิมพ์ท้องถิ่น. จรัญ ลำไย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน

ช่วยอำนวยการนักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ปรัญญา ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชมพูนุท วรรณคณาพล. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายชาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมการวิจัยและการพัฒนาจริยศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีรพงษ์ เจริญผ่อง. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิกุล ถิตย์อำไพ. (2548). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 8. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **การบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). **รายงานพิเศษภาพรวมการปรับเปลี่ยนยุคใหม่ข้าราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 - 2549**. กรุงเทพมหานคร.
- Davis, Keith. (1981). **Human Behavior of Work : Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Greene, Charles N. and Craft, Robert E. Jr. (1979). **The Satisfaction Performance Controversy Revisited**. New York : Mcgraw-Hill Book.
- McClelland. D.C. (1976). **The Achieving Society**. NY : Irvington.
- McClelland. D.C. & Winter. D. (1987). **Human Motivation Cambridge**. NY : Cambridge University Press.
- Walker, Charles R. and Guest, Robert H. (1966). **The Man on the Assembly Line**. Cambridge:Harvard University Press.