

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร
Factors affecting to human resource development efficiency of
Culture Sports and Tourism Department, Bangkok Metropolitan
Administration.

เรณิกา รักษาเมือง¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Ranika Ruksamuang & Nattapong Boonlue

Corresponding author: Rukranika@gmail.com

Received: 16/03/66 Revised: 26/03/66 Accepted: 26/03/66

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณกับบุคลากร จำนวน 109 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลความสัมพันธ์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.875$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.783$)

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($r = 0.720$) และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.682$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r = 0.639$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) (3) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร้อยละ 70.8 (Adjusted $R^2 = 0.708$) เมื่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเพิ่มขึ้น 1.021 หน่วย ($b = 1.021$, Beta = 0.841) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.000)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพ; การพัฒนาทรัพยากรบุคคล; สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the relationship between personal factors and performance. human resource development (2) to study the relationship between performance motivation factors and efficiency human resource development. A quantitative research method was used with 109 samples. The results showed that (1) personal factors in gender, age, education level position type and working age had no correlation with HR development efficiency, with statistical significance at the 0.05 level. (2) the overall performance motivation factor was at a high level ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.52). in the same direction as human resource development efficiency by the factor of advancement in the job position have the highest correlation effect was at a very high level ($r = 0.875$), followed by responsibility factor ($r = 0.783$), job characteristics factor ($r = 0.720$) and respect factor ($r = 0.682$), respectively.

0.639), with statistical significance at the level of 0.01 (Sig = 0.000) (3) performance motivation factors affecting the efficiency of human resource development by 70.8 percent (Adjusted R2 = 0.708). Up 1 unit, human resource development efficiency will increase by 1.021 units ($b = 1.021$, Beta = 0.841) with a statistical significance at the 0.05 level (Sig = 0.000).

Keywords: motivation factors; efficiency; human resource development;

Culture Sports and Tourism Department, Bangkok Metropolitan Administration.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) อยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) ที่มุ่งเน้นดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน ปฏิบัติงานตามภารกิจและการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อกรุงเทพมหานคร ในฐานะเมืองหลวงของประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ

แต่ด้วยสภาพปัญหาและอุปสรรคจากการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ ในระบบของหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังขาดวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการมีทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งกรุงเทพมหานครยังไม่มีกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดโครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว จึงมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเข้าใจเบื้องต้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้องภายใต้การกำกับ หรือระเบียบแนวทางที่ราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เพราะเมื่อได้คนมาทำงานในองค์กรแล้ว ก็ต้องมีการพัฒนาคนทั้งทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม ความรู้ เพื่อให้ได้คนเก่งขึ้น ดีขึ้น ใช้งานได้ดีขึ้น โดยจะต้องให้คนทำงานมีความมั่นใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการใช้คนให้เป็นประโยชน์คือ การแต่งตั้งคนให้ทำหน้าที่ แต่งตั้งคนให้ตรงกับงาน ตามความรู้ความสามารถ คำหนึ่งถึงประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเป็นการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลกร จำนวน 869 คน ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 523 คน ลูกจ้างประจำและชั่วคราว 346 คน ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจด้าน นันทนาการ กีฬา และการท่องเที่ยวโดยดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวด้านการให้บริการ ด้าน การกีฬาและนันทนาการของกรุงเทพมหานคร ตามวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการ พัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการกีฬา นันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว สู่การเป็นมหานคร ระดับโลก”

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาทำให้ทราบ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรทั้งหมด คือ ข้าราชการ และลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว จำนวน 150 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้จำนวน 109 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว จำนวน 16 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 3 มีรูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 62-63) และได้กำหนดค่าของช่วงคะแนนตามช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีประเมินความแม่นยำด้านเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยประเด็นคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในระดับที่มากกว่า 0.60 และวิธีประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.919 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

สถิติในเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-square test ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 และสถิติ Pearson correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และแปลความหมาย (Bartz อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565, หน้า 11) คือ ระดับ 0.81-1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ระดับ 0.61 - 0.80 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ระดับ 0.41-0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 0.21-0.40 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับ 0.00-0.20 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=109)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	33.90
หญิง	72	66.10
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	21	19.30
31 - 40 ปี	46	42.20
41 - 50 ปี	33	30.30
51 ปี ขึ้นไป	9	8.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	19.30
ปริญญาตรี	71	65.10
ปริญญาโท	17	15.60
ปริญญาเอก	0	0
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	81	74.30
ลูกจ้าง	28	25.70
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	18	16.50
5 - 15 ปี	41	37.60
16 - 25 ปี	36	33.00
26 ปีขึ้นไป	14	12.80

จากตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.10 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี ร้อยละ 42.20 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 30.30 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.10 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.30 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 74.30 รองลงมาลูกจ้าง ร้อยละ 25.70 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 5-15 ปี ร้อยละ 37.60 รองลงมาอายุการทำงาน 16-25 ปี ร้อยละ 33.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.55	มาก	4
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.63	มาก	3
ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	3.81	0.62	มาก	5
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.55	มาก	2
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.09	0.59	มาก	1
รวม	3.95	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.96	0.73	มาก	4
2. มีการวางแผนปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	4.31	0.60	มากที่สุด	1
3. มีกระบวนการทำงานและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการปฏิบัติ	3.77	0.82	มาก	5
4. บุคลากรได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจ ภายใต้กระบวนการที่รับผิดชอบได้	3.81	0.88	มาก	6
5. มีกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีมาตรฐานวัดผลสัมฤทธิ์ได้	3.42	0.98	มาก	7
6. มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.10	0.67	มาก	3
7. โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพ	4.12	0.68	มาก	2
รวม	3.93	0.55	มาก	

จากตารางที่ 3 ปัจจัยองค์กรด้านสำเร็จของงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การวางแผนปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ โครงสร้างอัตรากำลัง ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) และความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.66	มาก	2
2. การได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน	4.10	0.67	มาก	1
3. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.01	0.73	มาก	4
4. การได้รับเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ที่สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพและตำแหน่งงาน	4.04	0.72	มาก	3
5. การได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.93	มาก	5
รวม	3.94	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) และการได้รับเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ที่สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพและตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่ามีความสอดคล้องกับทักษะความรู้	3.94	0.71	มาก	2
2. งานที่ท่ามีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	4.05	0.71	มาก	1
3. งานที่ท่ามีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.77	0.74	มาก	4
4. งานที่ท่าทำท่าหาความสามารถ ระดับสติปัญญา	3.65	0.85	มาก	5
5. งานที่ท่ามีปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.85	มาก	6
6. งานที่ท่าท่าที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.86	0.73	มาก	3
รวม	3.81	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่ามีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ งานที่ท่ามีความสอดคล้องกับทักษะความรู้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.71) และงานที่ท่าท่ามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อจำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีความตระหนัก และรู้จักหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบต่อ	3.72	0.75	มาก	6
2. การทำงานโดยนึกถึงคุณภาพของงานเสมอ	4.01	0.82	มาก	4
3. การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.81	มาก	2
4. การยอมรับความผิดและพร้อมรับผิดชอบต่อเมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.70	มาก	5
5. การวางแผนและเตรียมการสำหรับปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอยู่เสมอ	4.02	0.68	มาก	3
6. ความพร้อมปฏิบัติงานทุกสถานการณ์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน	4.07	0.65	มาก	1
รวม	3.98	0.55	มาก	

จากตารางที่ 6 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพร้อมปฏิบัติงานทุกสถานการณ์ทั้งใน และนอกเวลาทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.64) และการวางแผนและเตรียมการสำหรับปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.94	0.71	มาก	5
2. มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	4.07	0.73	มาก	4
3. มีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง	4.09	0.65	มาก	3
4. มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.15	0.64	มาก	2
5. การประเมินความรู้ ความสามารถ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ยุติธรรมและเหมาะสม	4.21	0.64	มากที่สุด	1
รวม	4.09	0.59	มาก	

จากตารางที่ 7 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินความรู้ ความสามารถ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ยุติธรรม และเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) และมีความก้าวหน้า และมั่นคงในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนก ตามรายด้าน

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	4.15	0.64	มาก	2
ด้านการศึกษา	4.05	0.69	มาก	3
ด้านการพัฒนา	4.21	0.63	มาก	1
รวม	4.14	0.63	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	Sig.
เพศ	0.310 ^a	2	0.856
อายุ	3.609 ^a	6	0.729
ระดับการศึกษา	0.858 ^a	4	0.930
ประเภทตำแหน่ง	2.114 ^a	2	0.348
อายุการทำงาน	2.672 ^a	6	0.849

จากตารางที่ 9 จากผลการคำนวณปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศมีค่า $\chi^2 = 0.310$, df = 2, Sig. = 0.856 ด้านอายุมีค่า $\chi^2 = 3.609$, df = 6, Sig. = 0.729 ด้านระดับการศึกษามีค่า $\chi^2 = 0.858$, df = 4, Sig. = 0.930 ด้านประเภทตำแหน่งมีค่า $\chi^2 = 2.114$, df = 2, Sig. = 0.348 และด้านอายุการทำงานมีค่า $\chi^2 = 2.672$, df = 9, Sig. = 0.849 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig.	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	0.639**	0.000	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.682**	0.000	สูง
ด้านลักษณะของงาน	0.720**	0.000	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.783**	0.000	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.875**	0.000	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.875$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา นาคมะณี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2564) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ผลได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการพัฒนารพียากรบุคคล กล่าวคือ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.875$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\text{Sig} = 0.000$) โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลความสัมพันธ์สูงที่สุดในระดับสูงมาก ($r = 0.875$) รองลงมาคือปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.783$) ต่อมาคือปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($r = 0.720$) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.682$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ($r = 0.639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ด้านการ

ยอมรับนับถือ ($r = 0.389$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.382$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r = 0.357$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.348$) และด้านความก้าวหน้า ($r = 0.330$) ตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานนทชัย (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนา จำนวน 1-2 ครั้งต่อปี พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับสูงมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

จากผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำมีปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรบริหารจัดการด้านอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานในปริมาณที่มีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน เพื่อมิให้มีบุคลากรท่านใดต้องรับภาระรับผิดชอบงานเกินกว่าศักยภาพที่มีและเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง
2. ควรกำหนดให้บุคลากรได้รับงานตรงตามความถนัด ตามทักษะความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างชัดเจนในหน้าที่นั้น ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้มากขึ้น โดยเน้นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้ตรงกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การ

สัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากร สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว และข้อมูลเอกสารที่ครอบคลุมในทุกมิติ

2. ในการศึกษาครั้งนี้ จำกัดเฉพาะบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาบุคลากรที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิตยา นาคมะณี และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukku/article/view/246240/167798>

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 11.

สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.