

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

Management Factors Affecting Work Motivation of Government Officials in Chachoengsao Province

อาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ

Thematic Paper Advisor

รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา

Associate Professor Suchart Laopreeda

ปภัสนร์ ช้วยมันคง

Miss Papatsorn chouymonkrong

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในการทำงานของข้าราชการ 3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 5. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คนโดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-Test One Way ANOVA และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 171 คน มีอายุ 26 – 35 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,000-32,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรีและประสบการณ์ทำงาน/รับราชการ 11-15 ปี โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านระดับเงินเดือน ด้านระดับประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน และปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,การบริหารจัดการ,ข้าราชการ

Abstract

This research study had the following objectives: 1. To study the personal factors of government officials in Chachoengsao province area. 2. To study the opinion level towards work management of government officials. 3. To study the opinion level towards work motivation of government officials in Chachoengsao province area. 4. To compare work motivation by classifying according to personal factors of government officials in Chachoengsao province area. 5. To study the management affecting work motivation of government officials in Chachoengsao province area. The sample group was 300 government officials in Chachoengsao province area using a questionnaire. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing with T-Test One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis statistics, with a statistical significance level of 0.05

The research results found that in terms of personal factors, most of the respondents were 171 males, aged 26-35 years old, with an average monthly income of 16,000-32,000 baht, a bachelor's degree education level, and 11-15 years of work/government service experience. The personal factors of gender, salary level, and work experience level differently affected work motivation of government officials in Chachoengsao province area. And the management factors of planning, commanding, coordinating, and controlling significantly affected the work motivation of government officials in Chachoengsao province area at the 0.05 level.

Keywords: Work motivation, management, government officials

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนอยู่ตลอดเวลา ต้องเจอกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาคและระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบ ข้อบังคับของภาครัฐรวมทั้งการถูกกดดันจากกลุ่มผู้มีอิทธิพลแสวงหาผลประโยชน์ต่างๆมากมาย นับวันงานบริหารยิ่งซับซ้อนมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเหล่านี้ผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับสถานการณ์ที่ในปัจจุบันแต่ละเดี่ยวนั้นต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์การบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

ผู้บริหารจะต้องสื่อสารหรือวิจุงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรสิ่งตอบแทนในการจุงใจหลายประเภทแตกต่างกันและวิธีการจุงใจที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่ไปกับความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้การจัดการระบบงานและควบคุมกิจกรรมที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้และผลตอบแทนอื่นๆที่มีใช้ตัวเงิน(ธงชัยสันติวงศ์,2539)

การจุงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรทั้งหลายย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพของงาน แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายเป็นการยากยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะประสบความสำเร็จในการสร้างขวัญกำลังใจของคนให้คงสภาพถาวร บทบาทของผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ เทคนิค กระบวนการ การกำหนดนโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจุงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการจุงใจที่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการจุงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับองค์กรซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในการทำงานของข้าราชการ
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ

ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

5. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

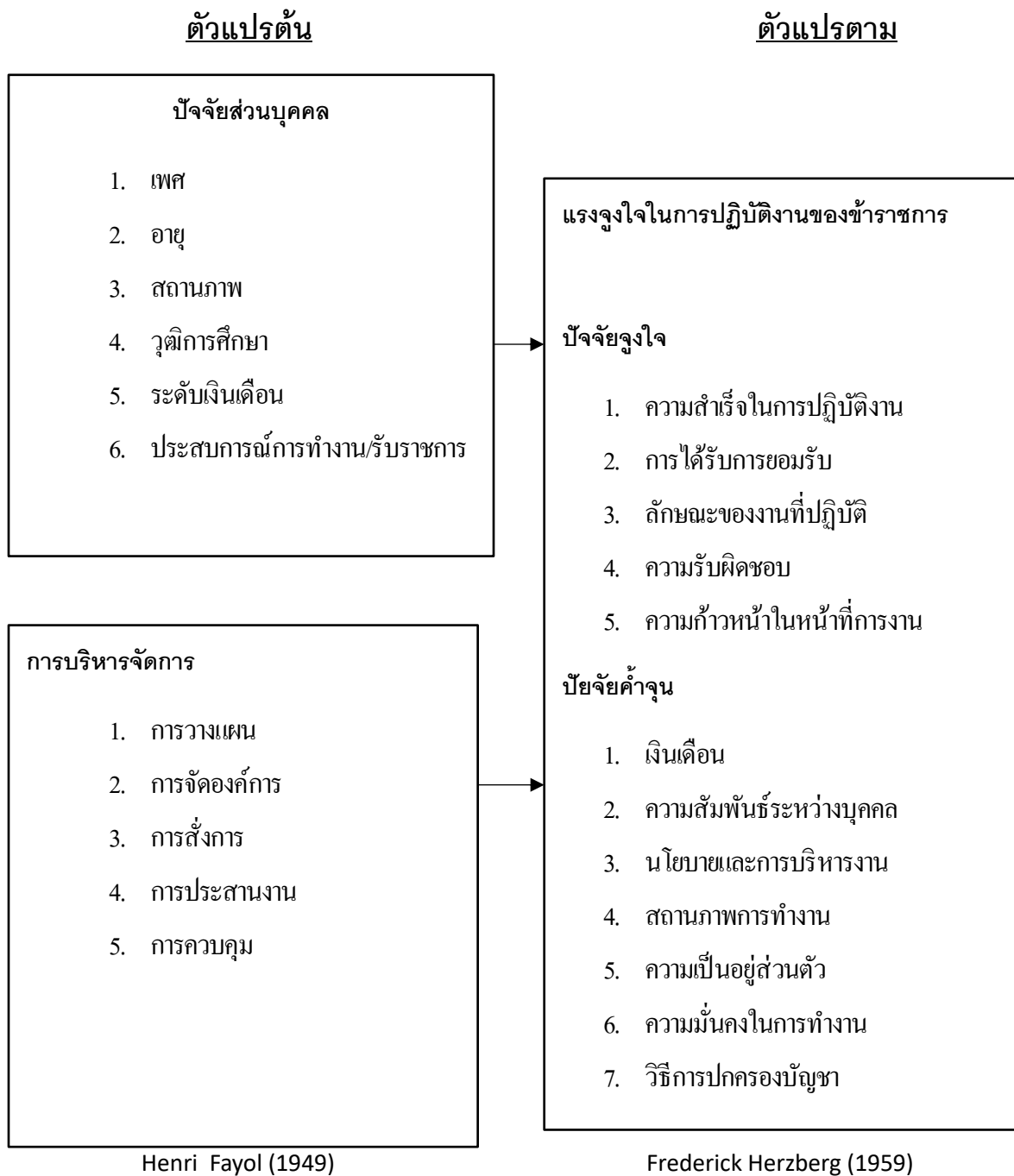
ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ปัจจัยการบริหารจัดการที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและการบริหารจัดการ ตัวแปรตามคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังแสดงในรูปที่ 1



ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารจัดการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในทุกระดับในการวางแผนเพื่อพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการ

ในเขตพื้นที่ฉะเชิงเทรา ผ่านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจหรือนักวิจัย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา ทั้งนี้เนื่องจากไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างได้จากการ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane Equation (Yamane T, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 288 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน 0.05 แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 300 คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด คำนิยาม ตัวแปรและสร้างแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามในแต่ละด้านให้ครอบคลุมค่านิยามตัวแปรทุกตัว

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่า 0.983 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach(1984) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้วนำมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสำรวจ 1) Cluster Random Sampling จำนวน 4 แห่ง 2) Simple random sampling โดยสุ่มอย่างง่ายมา 5 กลุ่ม ดังนี้ สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมือง สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา 3) Quota sampling โดยการหาร $300 \div 5 = 60$ ดังนั้นจะต้องเก็บตัวอย่างพื้นที่ละ 60 คน

2. ทำแบบสอบถามแล้วนำไปเชื่อมโยงระบบ Google form

3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามในทางไลน์กลุ่ม

จนครบจำนวนที่กำหนดและตามระยะเวลาที่กำหนด

4. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

5. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยทำการวิเคราะห์ประมวลผลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีอายุ 26-35 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับเงินเดือน 16,000 – 32,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน/รับราชการ 11-15 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบในด้าน เพศ ระดับเงินเดือนและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกัน ขณะที่ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อายุ สถานภาพและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการวิจัยตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลจากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่ จังหวัดฉะเชิงเทรานำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 เพศ ของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig . เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยน์ปพร โชตพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

1.2 ระดับเงินเดือน ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยน์ปพร โชตพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ค่าตอบแทน เงินเดือน มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

1.3 ประสบการณ์ทำงาน/รับราชการ ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยน์ปพร โชตพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

2. ผลการศึกษาการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม ยกเว้นด้านการจัดการองค์การ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรควรเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถทำงานให้สำเร็จและการสนับสนุนเรียนต่อ การสร้างเส้นทางการเติบโต การให้โอกาส รับผิดชอบการพิจารณาความก้าวหน้า การให้ความสำคัญ การมอบหมายงานที่เหมาะสม การติดตามงานและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรพัฒนานโยบายเพื่อสนับสนุนแรงจูงใจด้านความต้องการยกย่องและนับถือ เช่น การชมเชยผลงาน ความสามารถ ความทุ่มเทของข้าราชการในสังกัดหน่วยงาน การมอบรางวัล ประกาศนียบัตรแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นและมอบโอกาสในการนำเสนอผลงาน

3. ด้านเงินเดือน ในการพิจารณาเรื่องระดับเงินเดือน องค์กรควรพิจารณาอย่างเป็นธรรม ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนว่าประเมินข้าราชการแต่ละท่านเรื่องใดบ้าง ข้าราชการทุกท่านจะได้ทราบเกณฑ์การประเมินผลงาน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการประเมินเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลงานและสร้างความเท่าเทียมในการประเมินผลงานเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อที่องค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพ.ไทยวัฒนา

นัยน์ปพร โชตพันธุ์ (2563) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Henri Fayol (1949). General and Industrial Management. New York : Pitman.

Frederick Herzberg (1959) The Motivation to work. New York

Cronbach, Lee Joseph. (1984). Essential of Psychology Testing