

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ¹

FACTORS INFLUENCING THE WORK EFFECTIVENESS OF ITUE SUBDISTRICT MUNICIPALITY PERSONNEL

อภิสิทธิ์ แบนเนียม²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอิตื้อ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ 2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เทศบาลตำบลอิตื้อ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ จำนวน 108 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช่แบบสอบถาม ที่มี 5 ตอน คือ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 5. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Enter โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาฝีมือและประสบการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอิตื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ 2. ด้านความต้องการทางด้านสังคม ส่วนภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอิตื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ 2. ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี วิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research study on Factors influencing the work effectiveness of Itue Subdistrict Municipality personnel. It is a quantitative research with the objectives: 1. To study the level of motivation in personnel's work performance Itue Subdistrict Municipality 2. To study the leadership level of commander Itue Subdistrict Municipality 3. To study factors that influence the effectiveness of personnel's work Itue Subdistrict Municipality. Sample group used in research there are 108 personnel of Itue Subdistrict Municipality by sampling method by using a questionnaire that has 5 parts: 1. Questionnaire about personal information of respondents 2. Questionnaire about motivation 3. Questionnaire about leadership 4. Questionnaire about work effectiveness. 5. Additional comments and suggestions it is a tool to collect statistical data. Used in data analysis, namely Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation test hypotheses with multiple regression analysis using the Enter method, setting the statistical significance value at 0.05 in hypothesis testing.

The results of the study found that the majority of the sample were male. Are between 31 - 40 years old and have a bachelor's degree. There are types of employee positions for hire. There is a level of opinion regarding its effectiveness in work amount of work at the highest level in terms of time spent working at the highest level skill development and experience at the highest level the use of organizational resources at the highest level and quality of work at a high level.

The hypothesis test results showed that motivation influenced the effectiveness of personnel performance Itue Subdistrict Municipality statistical significance at the level of 0.05 includes: 1. Success needs 2. Social needs Leadership influences the effectiveness of Itue Subdistrict Municipality personnel statistical significance at the level of 0.05 includes: 1. Relational leadership 2. Delegational leadership

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันต้องมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ที่จะช่วยสรรค์สร้างให้องค์การเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ และอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะต้องมีความต้องการทางจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับองค์กร หรืออาจจะต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการ โน้มน้ำวจิตใจ มีการจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงาน โดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพราะบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จตามมา (คูลพร อ๋มใจ, 2552 อ้างถึงใน ทิมมิก้า เครือเนตร, 2558: 1)

นอกจากแรงจูงใจแล้วยังมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งผู้นำการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารที่เป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำเป็นอย่างไรที่ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ และแสดงบทบาทผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อัครพันธุ์ คงจันทร์, 2562 อ้างถึงใน สิริพัชร งามไตรโร, 2565: 1)

เทศบาลตำบลอติตื้อ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลอติตื้อเป็นเทศบาลตำบลอติตื้อ ในปี 2551 ปัจจุบันมีวิสัยทัศน์ คือ “เทศบาลตำบลอติตื้อจะเป็นองค์กร ที่มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม อันดีงาม ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เต็มใจให้บริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” (เทศบาลตำบลอติตื้อ, 2566)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีปัจจัยที่มีอิทธิพลในปฏิบัติงาน ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย จะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อยเป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อยหรือไม่
3. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อยหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย

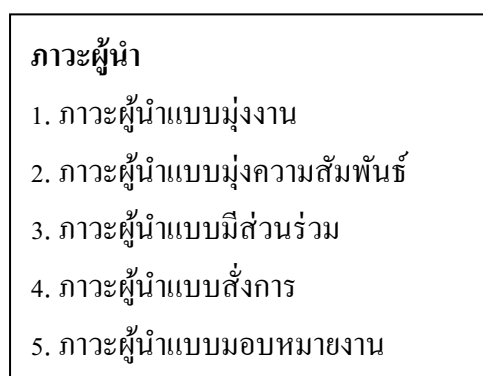
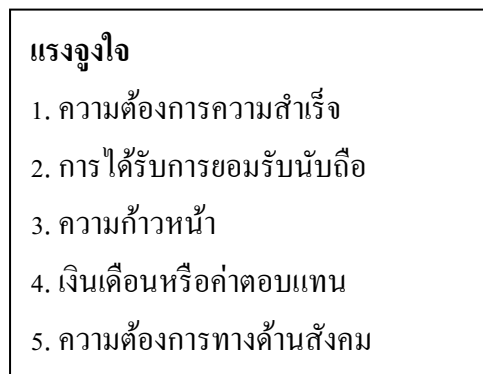
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอติต้อย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนวคิด ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

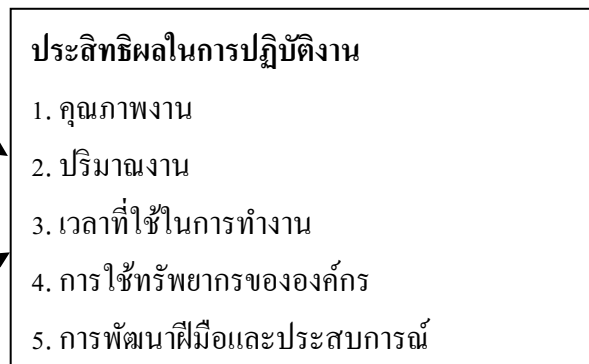
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิฐมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอิฐ จำนวน 108 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เพื่อให้การวิจัยมีความคลาดเคลื่อนน้อยและความเชื่อมั่นสูง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน แบบ 100% ตามจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลอิฐ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1.1) ด้านความต้องการความสำเร็จ
- 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) ด้านความก้าวหน้า
- 1.4) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- 1.5) ด้านความต้องการทางด้านสังคม

2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
- 2.2) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
- 2.3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.4) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 2.5) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน
- 1.4) ด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร
- 1.5) ด้านการพัฒนาฝีมือและประสบการณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษาและการใช้ข้อความที่ถูกต้อง เหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อินทวงศ์ เกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสมก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่า Alpha ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 แบบสอบถามจึงจะมีความน่าเชื่อถือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาค่าความน่าเชื่อถือ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	Cronbach's Alpha	N of Item
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.82	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.82	5
ด้านความก้าวหน้า	0.83	5
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.85	5
ด้านความต้องการทางด้านสังคม	0.85	5

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	Cronbach's Alpha	N of Item
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	0.83	5
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	0.95	5
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.94	5
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.92	5
ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	0.86	5

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Item
ด้านคุณภาพงาน	0.88	5
ด้านปริมาณงาน	0.92	5
ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	0.85	5
ด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร	0.93	5
ด้านการพัฒนาฝีมือและประสบการณ์	0.95	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 108 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรเทศบาลตำบลคือ

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วย

1.1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านความต้องการทางด้านสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4) ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร และด้านการพัฒนาฝีมือ และประสพการณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินแล้วลบกับคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับมากที่สุด กลุ่มระดับมาก กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับน้อย และกลุ่มระดับน้อยที่สุดโดยในการแบ่งช่วงแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.08$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของตัวแปร ตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21 - 5.00 คือ มากที่สุด
- 3.41 - 4.20 คือ มาก
- 2.61 - 3.40 คือ ปานกลาง
- 1.81 - 2.60 คือ น้อย
- 1.00 - 1.80 คือ น้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

วิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Enter

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอิตื้อ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.90 มีประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 36.10

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766

2.3 ด้านความก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.047

2.4 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.942

2.5 ด้านความต้องการทางด้านสังคม จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการทางด้านสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.886

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.784

3.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.870

3.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716

3.4 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832

3.5 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.835

4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4.1 ด้านคุณภาพงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.724

4.2 ด้านปริมาณงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679

4.3 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688

4.4 ด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.695

4.5 ด้านการพัฒนาฝีมือและประสบการณ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือและประสบการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.655

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคือ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการทางด้านสังคม โดยปัจจัยแรงจูงใจ ทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ ได้ร้อยละ 50.8 ($Adj R^2 = 0.508$)

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคือ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยภาวะผู้นำ ทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ ได้ร้อยละ 54.4 ($Adj R^2 = 0.544$)

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ จากการศึกษาวิจัย พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการทางด้านสังคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานแล้วเกิดปัญหาขึ้น ควรช่วยกันหาวิธีแก้ปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จ และหาวิธีป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นในครั้งต่อไป เมื่อการปฏิบัติงานแล้วไม่เกิดปัญหาหรือหากมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วสามารถแก้ไขปัญหาก็ จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านความต้องการทางด้านสังคม หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม หรือพบปะสังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานบ้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงานหากภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ จากการศึกษาวิจัย พบว่าภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคือ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานพบว่าบุคลากร ไม่มีความสุขในการปฏิบัติ ควรมีการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และอาจให้คำปรึกษา หรือให้ แนะนำแก่บุคลากรเพื่อสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมีการกระจาย อำนาจให้บุคลากรรับผิดชอบและตัดสินใจได้เอง และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถกำหนดแนวในการทำงานเอง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3.2 ศึกษาความสัมพันธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน ความคิดเห็นของประชาชน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2541). การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ที่ มท 0313.4/ว 1452 ลว. 27 พ.ค. 2541.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณและสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ช. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563). มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี.

ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากรณี สำนัก อำนวยการประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

จิตาภัทร์ ทูทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ดวงพร หุตะเสวี. (2544). การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์. (2547). หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง. ใน *ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์* (หน้า 1).
- เทศบาลตำบลดงหลวง. (2566). เข้าถึงได้จาก เทศบาลตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร: <https://www.dongluang.go.th/index/?page=article4972>
- เทศบาลตำบลดือ. (2566). เข้าถึงได้จาก เทศบาลตำบลดือ: <https://etur.go.th/public>
- ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชเนศ บุตรอำ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม ฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชิตี เกตุพิทยา และคณะ. (2559). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการลงทุนภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.
- เบญจวรรณ ขุนดี. (2557). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร जानต์วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างไร (เล่มที่ 17).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปาริชาติ ทองอยู่. (2542). ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พงศกร ฐานีการ. (2563). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์*. สารวาร
โครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนุดมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519*. (ม.ป.ป.).
- พิชชาภา ทองดียิ่ง. (2561). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของธุรกิจเครือข่ายขายตรงในประเทศไทย.
คุณูปนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม*.
- พิชามญช์ สมบุญ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:
กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภักจิรา วิถี. (2559). *ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด
กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มนูญ สุรินราช. (2563). *สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่
ทหาร*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชน
ชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทญอดม. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- วิษณุกร แดงแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุ
ราษฎร์ธานี*.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- สิริพัชร งามไตรีไร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*
กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนทร เสงี่ยมพงษ์. (2559). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสา*
โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- อมรรพร พรพงษ์. (2560). *หลักการจัดการ (Principle of Management)*. ระนอง: วิทยาลัยชุมชนระนอง.
- Fred. E. Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Hersey, P. a. (1974). *Management of Organization*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- House, R. &. (1974). *Path-Goal Theory of Leadership*”,. *Journal of Contemporary Business*.
- Hoy, w. L. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York.
- Likert, R. A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Petersen, E. a. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Steers, R. P. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hill Book Company.