

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง<sup>1</sup>

FACTORS INFLUENCING PERSONEL PERFORMANCE OF  
ANGTHONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

สิทธิกร ปานพุ่ม<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 1.1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 1.2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05 โดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านระบบองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05 โดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

Abstract

A study on factors affecting the performance of personnel of the Ang Thong Provincial Administration Organization The objectives were 1) to study factors affecting the performance of personnel of Ang Thong Provincial Administrative Organization, 1.1) organizational structure factors, 1.2) performance motivation factors, and 2) to study the relationship between organizational structure factors and motivation factors that affect the performance of personnel of Ang Thong Provincial Administrative Organization.

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results of the research showed that 1) Organizational structure factors in 3 aspects, affecting the performance of personnel of Ang Thong Provincial Administrative Organization statistically significant at the level of 0.05 by sorting influence in descending order as follows: Organizational system, personnel management style, and shared values of people in the organization. 2) Motivation factors in all 3 aspects, namely, affecting the performance of Ang Thong Provincial Administrative Organization personnel with statistical significance at the level of 0.05 by sorting influence in descending order as follows: job success, responsibilities of duties, and relations between personnel.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าจุดกำเนิดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มจากสภาจังหวัด ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กำหนดให้มีสภาจังหวัดมีฐานะเป็นองค์การทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือหรือแนะนำกรรมการจังหวัด โดยยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาในวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีการกำหนดเขตจังหวัด กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ดังนั้นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงทับซ้อนพื้นที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น นอกจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ฉะนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาการปกครองท้องถิ่นของไทยจึงพัฒนามาเป็นท้องถิ่นแบบ 2 ชั้น (Two-Tier System) ยกเว้นกรุงเทพมหานคร โดยท้องถิ่นชั้นบน (Upper Tier) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และท้องถิ่นชั้นล่าง (Lower Tier) ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สุขาภิบาล และเมืองพัทยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตั้งอยู่ ณ ตำบลป่าจี่ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจหน้าที่ สนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น นอกจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ในการพัฒนาท้องถิ่น คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดบริการสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองมีสภาพโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มลักษณะคล้ายอ่าง ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำไหลผ่านจำนวน 2 สาย ลักษณะการปกครองและพื้นที่ประกอบได้ด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอป่าโมก อำเภอไชโย อำเภอแสวงหา และอำเภอสามโก้ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อ

รับผิดชอบการบริหารงานในท้องถิ่นระดับตำบล ได้แก่ เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 20 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 43 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีพื้นที่ซ้อนทับกับพื้นที่ของจังหวัด ซึ่งทั้งจังหวัดในฐานะราชการส่วนภูมิภาค และองค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น ต่างก็เป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ตรงกลาง ระหว่างรัฐบาลกลางและหน่วยการปกครองท้องถิ่นพื้นฐาน และตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ได้ประกาศอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ โดยลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะในเขตจังหวัด ซึ่งดำเนินงานในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด และเป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง รวมถึงเข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือมีผู้ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

โดยหลักการแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จึงมีภารกิจ อำนาจ และหน้าที่เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทำไม่ได้ เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ประกอบด้วยถนนสายหลัก สายรอง สวนสาธารณะขนาดใหญ่ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ การให้บริการด้านสาธารณสุขที่ครอบคลุมประชาชนทั้งจังหวัด การช่วยเหลือกรณีเกิดโรคระบาดอย่างโรคโควิด - 19 ที่ผ่านมา รวมถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างอุทกภัยในจังหวัดอ่างทองที่มักเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดเล็กกว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งไม่สามารถให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่เขตปกครองในระดับตำบลของตนเองได้ ประกอบกับปัจจุบันประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ และร้องขอการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ในการดูแลประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมากขึ้น รวมถึงระเบียบ กฎหมาย การถ่ายโอนภารกิจการช่วยเหลือประชาชนด้านต่างๆ มายังองค์การบริหารส่วนจังหวัด มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ได้มีการกำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง โดยมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการป้องกันและบำบัดโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การรักษาพยาบาลอย่างง่าย การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ และการคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้เตรียมการเพื่อรองรับกับภารกิจดังกล่าว โดยมาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทองที่ประสงค์ถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองทั้งสิ้น 39 แห่ง

จาก 76 แห่ง ทำให้ภาระงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 35 ระบุว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรได้ตามความต้องการ เพื่อลดภาระความรับผิดชอบในงานของบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ได้ ทำให้การปฏิบัติงานที่ยังขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานรวมถึงจำนวนของบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ส่งผลให้ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance Assessment: LPA) ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปประกอบในแนวทางการเสนอพิจารณาการพัฒนารูปแบบในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองหรือไม่
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
  - ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การ
  - ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

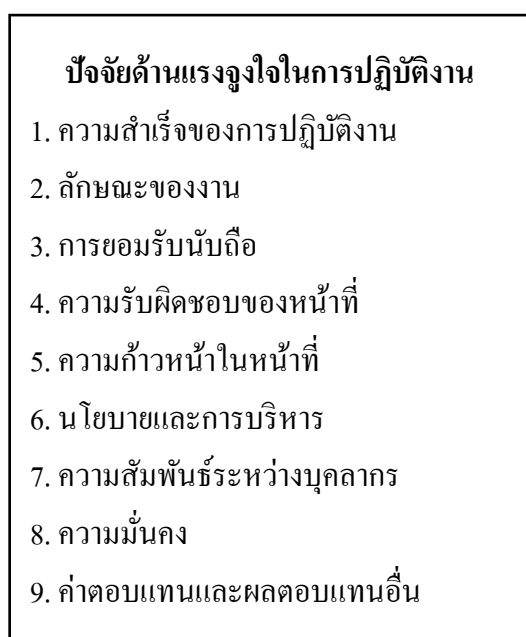
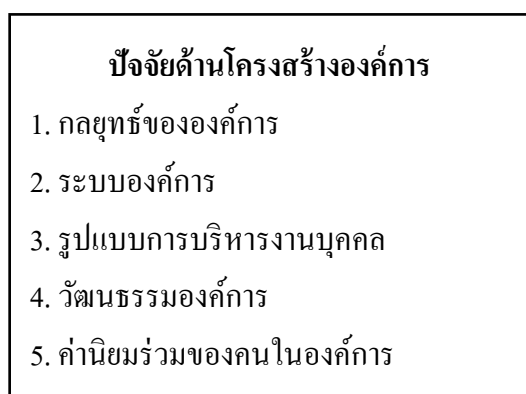
## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

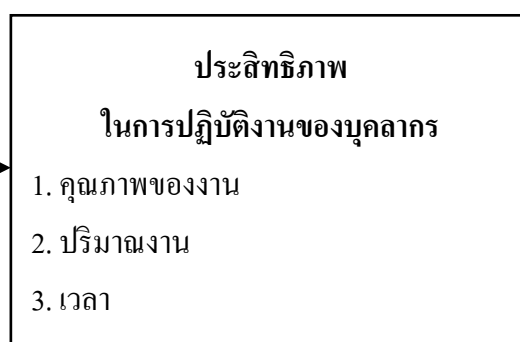
1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การ
3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 220 ผู้วิจัยเก็บเต็มจำนวน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่

- 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์การ
- 2) ด้านระบบองค์การ
- 3) ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล
- 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 5) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

#### 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านลักษณะของงาน
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่
- 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
- 6) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 8) ด้านความมั่นคง
- 9) ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่น

### ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์การ         | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) ด้านระบบขององค์การ            | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล   | จำนวน 3 ข้อ |
| 4) ด้านวัฒนธรรมขององค์การ        | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 27 ข้อ ดังนี้

- |                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน  | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) ด้านลักษณะของงาน               | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) ด้านการยอมรับนับถือ            | จำนวน 3 ข้อ |
| 4) ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่    | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่      | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) ด้านนโยบายและการบริหาร         | จำนวน 3 ข้อ |
| 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 8) ด้านความมั่นคง                 | จำนวน 3 ข้อ |
| 9) ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่น   | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| 1) ด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) ด้านปริมาณงาน    | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) ด้านเวลา         | จำนวน 3 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนาและปรับปรุงตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาตรวจสอบและพิจารณาความตรงของเนื้อหาตาม นิยามในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยมีข้อมูลคำถาม จำนวน 51 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) สามารถสรุปค่าความเชื่อมั่นความสัมพันธ์ด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

แสดงแสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	Cronbach's Alpha	N of Item
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	.800	3
2. ด้านระบบองค์การ	.789	3
3. ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล	.758	3
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	.821	3
5. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ	.891	3

แสดงแสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Item
1. ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	.906	3
2. ด้านลักษณะของงาน	.910	3



3. ด้านการยอมรับนับถือ	.902	3
4. ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่	.906	3
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	.904	3
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	.906	3
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.909	3
8. ด้านความมั่นคง	.913	3
9. ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่น	.909	3

แสดงแสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Item
1. ด้านคุณภาพของงาน	.732	3
2. ด้านปริมาณงาน	.875	3
3. ด้านเวลา	.852	3

จะเห็นได้ว่าความน่าเชื่อถือของทุก ๆ ด้านมีค่าเข้าใกล้ 1 หรือ  $\geq 0.7$  ถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ในรูปแบบ Google Form แจกให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยตรงเพื่อทำการสำรวจ ในเดือนตุลาคม 2566 จำนวน 220 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษานี้ จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังต่อไปนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	หมายถึง ต่ำมาก
0.201 – 0.400	หมายถึง ต่ำ
0.401 – 0.600	หมายถึง ปานกลาง
0.601 – 0.800	หมายถึง สูง
0.801 – 0.999	หมายถึง สูงมาก

2.2 การศึกษาอิทธิพลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.3 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาช่วงอายุ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 และช่วงอายุ อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.7 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 39.1 และเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.1 มี ระยะเวลาการทำงาน (ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง) 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5

คือรองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน (ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง) 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีระยะเวลาการทำงาน (ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง) 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือช่วง 10,001 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.6 และเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.6

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า จากประชากรที่ใช้ศึกษามีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยโครงสร้างองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

#### 3.1 ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลได้คือ มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 46.8% ส่วนที่เหลืออีก 53.2% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ .18705 สรุปผลได้ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านระบบองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธ H0 โดยสรุปผลได้ว่าถ้าปัจจัยด้านระบบองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ เพิ่มขึ้นจะทำให้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยรวมเพิ่มขึ้นเช่นกัน

#### 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลได้คือ มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 63.6% ส่วนที่เหลืออีก 36.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ .15464 สรุปผลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธ H0 โดยสรุปผลได้ว่าถ้าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบของหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพิ่มขึ้นจะทำให้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองโดยรวมเพิ่มขึ้นเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า ทั้งปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ปัจจัย แต่อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรสร้างค่านิยมขององค์การให้เป็นรูปธรรม แสดงให้เห็น โดยองค์การควรกำหนดว่าจะให้ความสำคัญกับเรื่องอะไรเป็นหลัก และเป้าหมายหลักขององค์การคืออะไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกใช้เป็นบรรทัดฐานและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับคนในองค์การเพื่อใช้ในการทำงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ หรือจะอยู่ในสถานการณ์ที่ง่ายหรือยาก ก็จะมีค่านิยมร่วมมององค์การนี้เป็นเหมือนแสงนำทาง เพื่อใช้พัฒนามาตรฐานการทำงานและสร้างค่านิยมร่วมของคนในองค์การได้เป็นอย่างดี

2. ควรเพิ่มนโยบายด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรมีโครงการจัดอบรมและสัมมนาแก่บุคลากร โดยมีการจัดให้บุคลากร ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อจะได้รับทราบถึงระเบียบวิธีปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดอบรมการทำ workshop บุคลากรในลักษณะการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ เช่น กีฬาสี บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ เป็นต้น

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรจัดให้มีโครงการเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และกำหนดแผนพัฒนา รวมทั้งดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วน ของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและ อุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์การ เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์การต่อไป

#### บรรณานุกรม

กฤษดา เขียววัฒนสุข .(2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.

เขมณัฐ ภูกองไชย,เอกสารประกอบการสอน รายวิชาองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,2556)

จิราพร ชุมบางหมั่ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) สืบค้น 31 สิงหาคม 2566 จาก

[https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm)

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

- ชนวรรณ แฉ่งชำโถม. (2562). ตัวแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสยาม บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการจัดการ
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- นันทวัฒน์ พรเลิศกษกรและคนอื่น ๆ. (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- นิตา ประพุดติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปัทมา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สงขลา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประกัสสร วัฒนา. (2560). แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอิวาน เดนิโซวิช” : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัสเซียศึกษา.
- พรณิดา คำนา. (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชชาภา ทองดียิ่ง. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของธุรกิจเครือข่ายขายตรงในประเทศไทย. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มณีนรัตน์ ศรีสุข และรัชชชัย ทุมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, วารสารวิชาการ ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- มนรวี ภัคดีเจริญ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ระวีวรรณ ศรีคต. (2557). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ, ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. พระราชวังสนามจันทร์.

- ศาสตราจารย์ ทองแรงแจ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการและสุสติ รุมาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล 2520), หน้า 265.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2540). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540. สืบค้น จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง. (2566). ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)
- Abraham H. Maslow. (1970) *Motivation and Personality*, 2nd ed. (New York: Harper & Row)
- Biljana Ilic, (2018). Frederick Herzberg Motivational Theory. สืบค้น 31 สิงหาคม 2566 จาก [https://www.researchgate.net/figure/Frederick-Herzberg-Motivational-Theory\\_fig2\\_328306540](https://www.researchgate.net/figure/Frederick-Herzberg-Motivational-Theory_fig2_328306540)
- Clayton P Alderfer. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human Need in Organization Settings* (New York: Free Press)
- Douglas McGregor. (1960) *The Human Side of Enterprise* (New York: Mc Graw-Hill,)
- David C. McClelland. (1962). *Business Drive and National Achievement* (New York: D. Van Nostrand)
- Edwin B. Flippo. (1971). *Principles of Personal Administration* (New York: McGraw-Hill.)
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill)
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*, 6th ed. (Belmont, CA:Wadsworth,)
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons)
- Henri Fayol. (1964). *General and Industrial Management*. London : Sir Issac Pitman & Sons.
- Jean Guilford and David E. Gray. (1970). *Motivation and Modern Management* (Massachusetts : Addison – Wesley Publishers)
- John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: Mc Graw Hill Book, Company.
- Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*, New York: Oxford University Press.

Ovidijus Jurevicius,(2023). McKinsey 7S Model. สืบค้น 31 สิงหาคม 2566 จาก

<https://strategicmanagementinsight.com/tools/mckinsey-7s-model-framework/>

Petersen E. & Plowman E. G. (1953). Business organization and management (3rd ed.). ILL: R.D. Irwin.

Rensis Likert. (1977). The Human Organization, New York: McGraw-Hill.

Richard C.Sprinthal. (1990).Understanding Educational Research (New Jersey Prentice Hall College Div)

Richard W. Steers, and Lyman W. Porter. (Motivation and work behavior, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill)

Stephen P. Robbins (2555). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 8, แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน (กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2555)

Terence R. Mitchell and James R. Larson. (1987). People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior (Singapore: McGraw-Hill,)

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (2001) Educational Administration : Theory, Research , and Practice, 6th ed., (New York: McGraw-Hill)

Wayne Weiten. (1997) Cengage Advantage Books : Psychology:Themes and Variations (California: Wadsworth)

Zimbardo and Weber. (1994) Psychology (New York: HarperCollins College)