

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" <sup>1</sup>

Influence of motivation factors affecting work effectiveness of the developers of the prototype area according to the prototype area project, improving quality of life according to the new theory, applied to the "Kok Nong Na Model"

ณัทชลิดา พรรษา<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ 3) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ หรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 2) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ โดยมีค่า  $r=0.809$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 3) ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ โดยมีค่า  $r=0.776$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ได้ร้อยละ 73.9

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ และ โคก หนอง นา

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of effectiveness in the work of developers in the prototype area; 2) to study whether 3) To study the relationship between the motivating factors Sustainability and effectiveness in the work of the master area developer.

The results of the research were as follows: 1) The effectiveness of the work of the developer of the prototype area. at the highest level The mean was 4.26 and the standard deviation was 0.49. 2) The motivating factor was related to the work efficiency of the project developer with  $r=0.809$  at the statistical significance level of .01. It was correlated with the work efficiency of the master area developers with  $r=0.776$  at the statistical significance level of .01. 4) Incentives and supporting factors influence the work efficiency of the prototype area developers. with a statistical significance of .05, can jointly predict the effectiveness of the developers of the prototype area by 73.9%.

Keywords : motivation, effectiveness and Khok Nong Na

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล"

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทาง การดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี มุ่งเน้นให้ผู้ผลิต หรือผู้บริโภค พยายามเริ่มต้นผลิต หรือบริโภคภายใต้ขอบเขต ข้อจำกัดของรายได้ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ไปก่อน ซึ่งก็คือ หลักในการลดการพึ่งพา เพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมการผลิตได้ด้วยตนเอง และลดภาวะการเสี่ยงจากการไม่สามารถควบคุมระบบตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เศรษฐกิจพอเพียงมิใช่หมายความว่า การกระเบียดกระเสียสละจนเกินสมควร หากแต่อาจพุ่มพุ่มได้เป็นครั้งคราวตามอัตภาพ แต่คนส่วนใหญ่ของประเทศ มักใช้จ่ายเกินตัว เกินฐานะที่หามาได้

จากที่กล่าวมาแล้ว เศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างความมั่นคงในทางเศรษฐกิจได้ เช่น โดยพื้นฐานแล้ว ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม เศรษฐกิจของประเทศจึงควรเน้นที่เศรษฐกิจการเกษตร เน้นความมั่นคงทางอาหาร เป็นการสร้างความมั่นคงให้เป็นระบบเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง จึงเป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยลดความเสี่ยง หรือความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้ เศรษฐกิจพอเพียง สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกๆระดับ ทุกสาขา ทุกภาคของเศรษฐกิจ ไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะแต่ภาคการเกษตร หรือภาคชนบท แม้แต่ภาคการเงิน ภาคอสังหาริมทรัพย์ และการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกันคือ เน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม

ประเทศไทยต้องเผชิญกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการสาธารณสุข ด้านการคมนาคม และอื่น ๆ ทั้งนี้รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบ จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ ได้แก่ การช่วยเหลือ เยียวยา และชดเชยให้แก่ภาคประชาชน เกษตรกร และผู้ประกอบการ และเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความสุข มีความมั่นคง โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการขับเคลื่อนการพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 และมอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการพัฒนาคนให้พึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการ หมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีวิถีชีวิตพอเพียงและเป็นสังคม “อยู่เย็น เป็นสุข” ทั้งนี้ กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประสานความร่วมมือกับมูลนิธิสิริกรรมธรรมชาติ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และภาคี เครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน 7 ภาคี ดำเนินการน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นขั้นตอน ตามกลไกการขับเคลื่อนและสืบสาน ศาสตร์ พระราชาเพื่อการปฏิรูปประเทศ ด้วยการจัดทำ โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก ทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้เป็นฐานของการพัฒนา มุ่งสร้าง ภูมิคุ้มกันให้ทุกครัวเรือน พัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถปรับตัวเพื่อดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Community Lab Model for quality of life : CLM) ระดับตำบล จำนวน 177 ตำบล พื้นที่ครัวเรือนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Household Lab Model for quality of life : HLM) ระดับครัวเรือน จำนวนทั้งสิ้น 3,892 ครัวเรือน เพื่อให้การ ดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้ดำเนินการ จ้างงานนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ที่มาจากเกษตรกร ผู้ว่างงาน บัณฑิตจบใหม่ และกลุ่มแรงงานที่อพยพกลับ ท้องถิ่นและชุมชน จำนวน 898 คน เพื่อเป็นแกนนำ (ครูพาทำ) ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎี ใหม่ประยุกต์สู่รูปแบบ “โคก หนอง นา โมเดล”

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี กรมการพัฒนาชุมชน สนใจและเล็งเห็นความสำคัญที่จะวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” เพื่อใช้ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ใน โครงการต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตาม โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตาม โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อยู่ในระดับใด

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

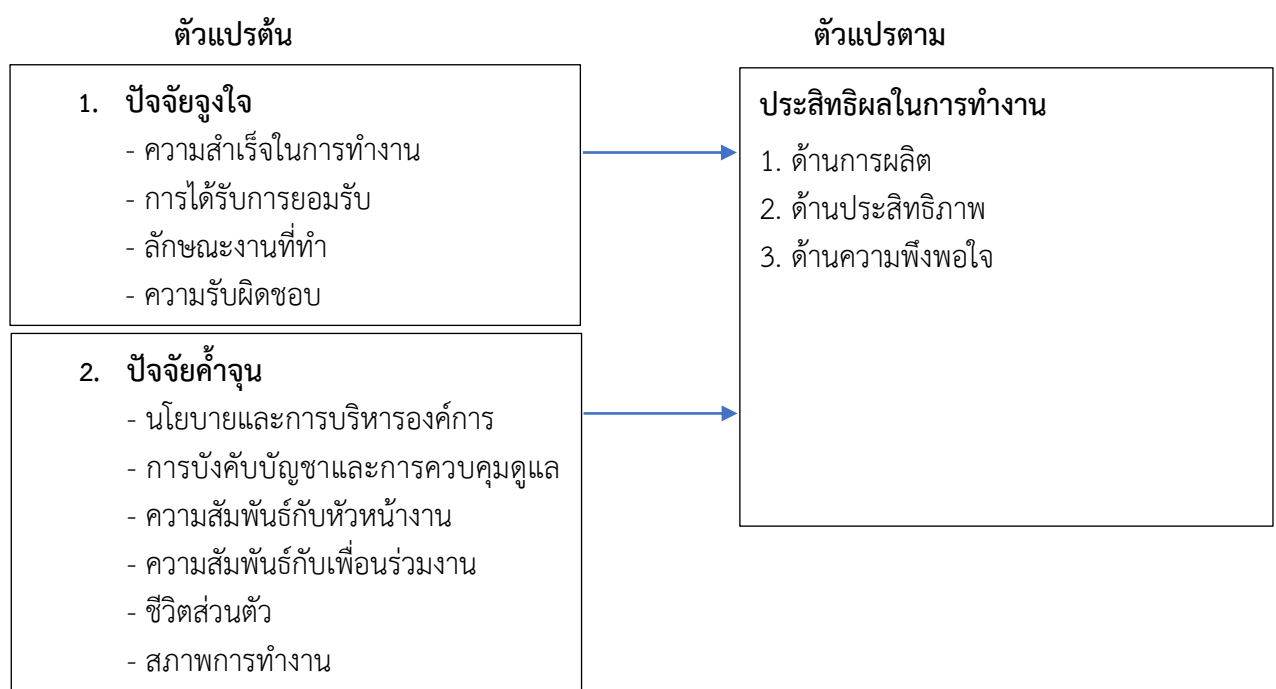
- 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบคุณภาพชีวิตตามหลัก ทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการทำงานของ นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”
- 3) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ ต้นแบบคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” หรือไม่

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” จังหวัดอุบลราชธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิผลในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของ นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ กระบวนการ วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ด้วยแบบสอบถาม

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 898 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม ผู้วิจัยได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970:896) โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ เท่ากับ 0.05

N แทน ขนาดของประชากร 898 คน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 277 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำรายชื่อประชากรทั้งหมดมาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ 277 คน เพื่อแจกแบบสอบถามต่อไป

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท แบบสอบถาม ลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารองค์การ จำนวน 2 ข้อ
6. คำถามเกี่ยวกับการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำนวน 2 ข้อ
7. คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำนวน 3 ข้อ
8. คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
9. คำถามเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ
10. คำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพด้านการผลิต จำนวน 5 ข้อ
2. ประสิทธิภาพด้านประสิทธิภาพตัวแปรย่อย จำนวน 5 ข้อ
3. ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจ จำนวน 5 ข้อ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วย ระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วย ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วย ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วย ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วย ระดับต่ำที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้
2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) ที่ไม่ ต่ำกว่า 0.7 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient

Alpha) เท่ากับ 0.967 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ จำนวน 277 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 277 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 277 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 – 0.200

ต่ำมาก

0.201 – 0.400

ต่ำ

0.401 – 0.600

ปานกลาง

0.601 – 0.800

สูง

0.801 – 0.999

สูงมาก

3.นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

## ผลการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล"

ผลการศึกษาสรุบได้ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 65 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากกลุ่มผู้ว่างงาน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของปัจจัยจูงใจที่มีผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $S.D. = 0.54$ ) 2) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $S.D. = 0.54$ ) 3) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $S.D. = 0.61$ ) และ 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $S.D. = 0.60$ ) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่มีผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S.D. = 0.48$ )

1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $S.D. = 0.62$ ) 2) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $S.D. = 0.63$ ) 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $S.D. = 0.60$ ) 4) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $S.D. = 0.62$ ) 5) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $S.D. = 0.65$ ) และ 6) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $S.D. = 0.74$ ) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $S.D. = 0.49$ )

1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของประสิทธิผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการผลิตผลผลิต ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.53$ ) 2) ด้านความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $S.D. = 0.57$ ) และ 3) ด้านประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S.D. = 0.54$ ) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $S.D. = 0.49$ )

1.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ของปัจจัยจูงใจประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับสูงมาก ( $r=0.809$ ,  $Sig=.000$ )



1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ของปัจจัยค่าจูนกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับสูง ( $r=.776, \text{Sig}=.000$ )

1.7 การพยากรณ์ถึงปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน และประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 73.9

1.8 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค่าจูน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

1.9 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.10 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.11 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัยพบว่า นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ ควรจะมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงไว้ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับ ทางหน่วยงานควรที่จะมีการปรับปรุงช่องทางการประชาสัมพันธ์งานเพื่อที่จะให้บุคคลภายนอกได้รับทราบถึงงานที่ปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร มีประโยชน์อย่างไร ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่

ด้านลักษณะงานที่ทำ ทางหน่วยงานควรที่จะมีการแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานของมาดีที่สุด

1.2 จากการวิจัยพบว่า นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ควรจะมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งในด้านการผลิตผลผลิตและด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูงที่สุด แต่ในด้านประสิทธิภาพ ยังอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการที่จะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ด้านประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ในโครงการที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2.2 ทำให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" เป็นไปใน ทางบวก ดังนั้นหากมีโครงการนี้อีกหรือที่มีลักษณะคล้ายๆกัน หากต้องการให้ประสิทธิผลในการทำงาน เพิ่มมากขึ้นนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาในรายละเอียดของ องค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และเที่ยงธรรม

2.3 ทำให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถที่จะทำนายประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" ได้ถึงร้อยละ 73.9

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" ในตรงกลุ่มเป้าหมาย จากกลุ่มตัวอย่างให้ทั่วถึงในทุกอำเภอของจังหวัดอุบลราชธานี เพราะบริบทแต่ละพื้นที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกัน จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้น

3.2 เนื่องจากนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ มาจากหลายกลุ่ม จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" ให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย

3.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,สกลนคร.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,กรุงเทพฯ.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,สุราษฎร์ธานี.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.

- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK AGENCY POLICE STATION. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศุภิสรา ธารประเสริฐ. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอธาดูปทุม จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สันติ เกตุมณี. (2552). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อย ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ตรีไชย. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปัทมวิภา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหา ผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สรานัญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, กรุงเทพฯ.
- วิไลวรรณ พ่วงทอง. (2559). ประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุนทร เสงี่ยมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุมานันท์ สุกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(3), 1909-1925.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(2), 340-354.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ TWO POWERFUL MOTIVATION FACTORS TO SUCCESS. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3).
- พิจักขณา ไชยปาละ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เศรษฐกิจพอเพียง . (2563). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://www.chaipat.or.th/site\\_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html](https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html). (วันที่ค้นข้อมูล : 5 กรกฎาคม 2564).

- โคก หนอง นา โมเดล. (2564). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://wetlands.onep.go.th/assets/pdf/convention/06\\_wetland\\_day\\_%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%82%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%A5.pdf](http://wetlands.onep.go.th/assets/pdf/convention/06_wetland_day_%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%82%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%A5.pdf). (วันที่ค้นข้อมูล : 5 กรกฎาคม 2564).
- โคก หนอง นา โมเดล. (2564). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://www.opsmoac.go.th/km-km\\_article-files-401591791792](https://www.opsmoac.go.th/km-km_article-files-401591791792). (วันที่ค้นข้อมูล : 5 กรกฎาคม 2564).
- แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์. (2558). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/>. (วันที่ค้นข้อมูล : 10 กรกฎาคม 2564).
- ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs). (2564). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>. (วันที่สืบค้นข้อมูล : 10 กรกฎาคม 2564).
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์. (2563). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20\(10](https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20%20(10). (วันที่สืบค้นข้อมูล : 10 กรกฎาคม 2564).
- ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับชั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory). (2561). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/646472>. (วันที่สืบค้นข้อมูล : 12 กรกฎาคม 2564).
- ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory). (2561). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/646480>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 12 กรกฎาคม 2564)