

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน  
ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี<sup>1</sup>

Factors affecting performance of Subdistrict Headman and  
village headman in Natal District Ubon Ratchathani Province

ภาคย์ แซ่ตั้ง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ คือ )1 (เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ และ )2 (เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จำนวน คน 141 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 5 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย โดยการหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน งานตามหน้าที่และงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน, และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจ อันประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูง  $r = 0.754$

3. ปัจจัยค้ำจุน อันประกอบด้วยค่าตอบแทน สถานะอาชีพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง  $r = 0.679$

4. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

5. ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และสถานะอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The research titled “Factors Affecting Performance of Sub district Headman and Village Headmen in Natal District Ubon Ratchathani Province The objectives were (1) Study the level of

performance of duties and (2) Study the factors affecting the efficiency of Sub district Headman and village headman's performance in Natal district Ubon Ratchathani Province .By studying the sample group who are sub district Headman, Village Headmen, Assistant Village Headman, sub district Medical Practitioner and Assistant sub district Headman of 141 people. Data were collected by using a 5-level estimation scale questionnaire and analyzed by finding percentage, mean and standard deviation. A simple correlation coefficient of Pearson (Pearson Product Moment Correlation) and multiple regression analysis the results showed that

1. Efficiency in the performance of duties of sub district Headman and village headman in Natal district Ubon Ratchathani Province by including 3 aspects, namely, efficiency in performing basic missions. work according to the duties and work according to the relevant laws, in terms of performance in accordance with the strategic mission Government reform approach urgent policy, and operational efficiency in accordance with the mission principle in the sub-district, village, found that the overall level was at a high level.

2. Motivational factors, which consist of job success to be respected nature of work social responsibility it is related to the efficiency of the sub-district's duties. The headman in the district of Natal Ubon Ratchathani Province at a high level,  $r = 0.754$

3. Supporting factors, which include compensation, occupational status, working conditions, livelihood and work security? It was related to the efficiency in performing the duties of the village headman in Natal district. Ubon Ratchathani Province moderately  $r = 0.679$

4. Motive factors and supporting factors Influence on the efficiency of performance of duties of the village headman in Natal district Ubon Ratchathani Province.

5. The success of the job to be respected nature of work responsibility and career status Influence on the efficiency of performance of duties of the village headman in Natal district Ubon Ratchathani Province As for compensation factors, working conditions, living conditions and work security It was found that there was no influence on the performance of the village headman's performance in Natal district. Ubon Ratchathani Province.

## ที่มาและความสำคัญ

การจัดการปกครองท้องที่ได้เริ่มต้นมาจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในหลวงรัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงมีพระราชดำริให้มีการฟื้นฟู การปกครองระดับหมู่บ้านที่มีมาแต่เดิมขึ้นใหม่ ด้วยทรงเล็งเห็นว่าการปกครองในระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบ การปกครองตำบล หมู่บ้าน ขึ้นที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ .ศ.ร สิงหาคม 10111 (พ .ศ.2435) โดยให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านแทนการแต่งตั้งโดยเจ้าเมืองดังแต่ก่อน นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร .ศ.116 ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ .ศ.2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและได้มีการใช้สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สำนักบริหารการปกครองท้องที่),online: [https://multi.dopa.go.th/pab/info\\_organ/about1/](https://multi.dopa.go.th/pab/info_organ/about1/)

สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมายาวนาน อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับประชาชน และยังเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2557 โดยกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในตำบล หมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎร สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน และการประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในตำบลหมู่บ้าน แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานของทางราชการทุกกระทรวง กรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน และหน้าที่อื่นๆ อีกมากมาย ด้วยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ หากเกิดข้อพิพาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถช่วยไกล่เกลี่ยประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติให้กับประชาชนในตำบล หมู่บ้าน อีกทั้งในทางกลับกันยังมีหน้าที่เป็นผู้แทนประชาชนในตำบล หมู่บ้านในฐานะกลไกเชื่อมโยงภาครัฐ เอกชน และประชาชน เข้าด้วยกัน เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยทำให้ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านต้องปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2555 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12) ซึ่งได้มีการให้เหตุผลในการประกาศใช้ คือ โดยที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงานตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2437 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหากรณีต่างๆ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในท้องที่ และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ

สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงสถาบันที่ถือว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญของกระทรวงมหาดไทย เป็นด่านหน้าในการ "บำรุงสุข บำบัดทุกข์" ให้บรรลุตามภารกิจของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นสถาบันที่อยู่คู่ประเทศไทยมาอย่างยาวนาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย จังหวัดอุบลราชธานี ในเขตอำเภอนาตาล ผู้ใหญ่บ้าน หน้าที่ของกำนันกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน และสังคมต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

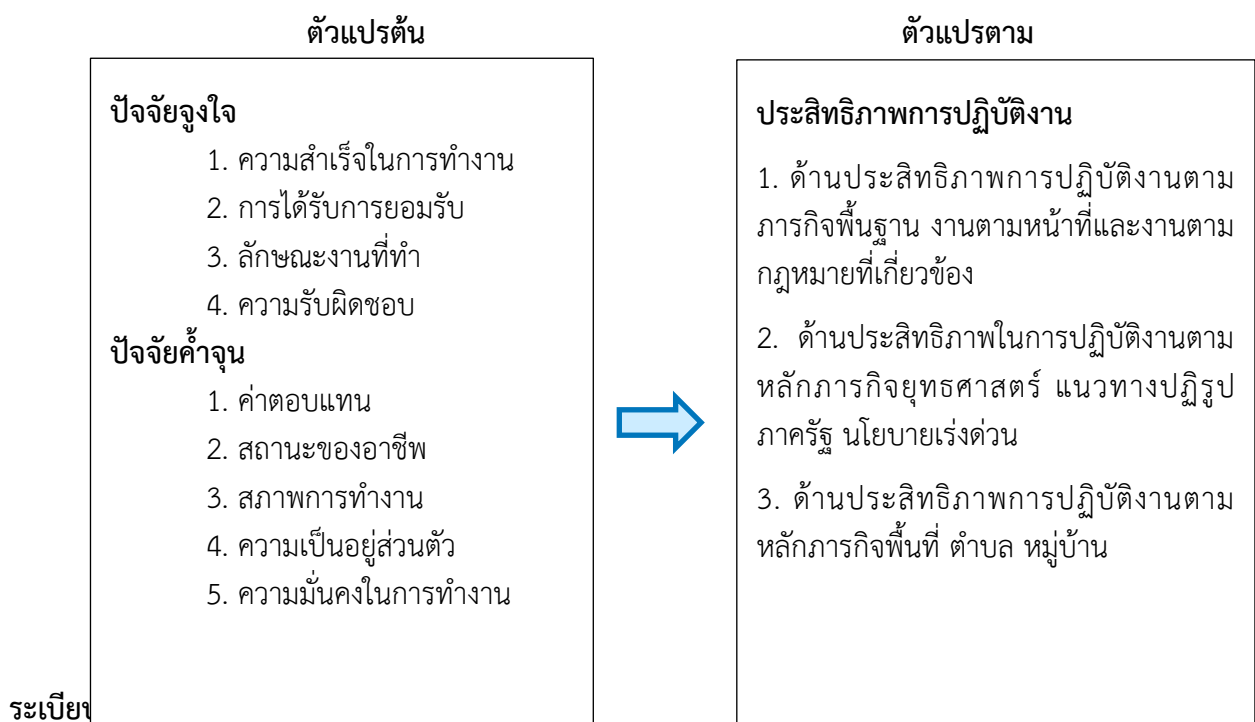
1. ศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การจัดทำงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพฯ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น ส่วนดังนี้ 6

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และ สารวัตรกำนัน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน คน 217 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน คน 141 ใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมาน้อยตาม สัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละตำบล

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลงานเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ดังนี้ ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ 1(Check list) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อ บรรยายคุณลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ปัจจุบันทำงานมี อาชีพเสริม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง รายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี ไม่รวมเงินเดือน ค่าตอบแทน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 2งาน ข้อคำถามเป็นคำถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert) การให้คะแนนในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน แบ่งเป็น ดังนี้ ระดับ 5

- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง 5
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก หมายถึง 4
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย หมายถึง 2
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด หมายถึง 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัด อุบลราชธานี ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) การ ให้คะแนนในระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบ่งเป็น ดังนี้ ระดับ 5

- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง 5
- หมายถึง 4มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง 3
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย หมายถึง 2
- มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด หมายถึง 1

## 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนิน การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะและงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธี วิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

3.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) หลังจากนั้นจึงนำ แบบสอบถามมาหาดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใน เขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.93

3.1.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90

3.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอสรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

3.2.1 แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไปไว้ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8615

2) แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8886

3) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9079

3.2.2 นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นมาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วในการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 141 ราย และดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านต่างๆ ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

4.3 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปให้ผู้ใหญ่บ้านตามจำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 4 ตำบล รวมทั้งสิ้น 141 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล หากมีฉบับใดไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวน และวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมานำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้นไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยการลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) นำเสนอ ในรูปตารางพร้อมการบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคิร์ต

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มาก
- 2.51–3.50 หมายถึง ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคิร์ต

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มาก
- 2.51–3.50 หมายถึง ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อศึกษาาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน (ในเขตอำเภอนาตาลจังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทั้ง ) พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้าน  $9\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ  $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน  $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) และน้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบ  $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.90)

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทั้ง ด้าน 3 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามภารกิจพื้นฐานตามหน้าที่และงานตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้อง  $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน  $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน  $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.58)

3. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง  $r = 0.754$  กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง มี การได้รับการยอมรับ คือ ข้อ 3r = 0.825 ความสำเร็จในงาน  $r = 0.817$  ความรับผิดชอบ  $r = 0.724$  เรียงตามลำดับ ส่วนลักษณะงานที่ทำให้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง  $r = .649$

4. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง  $r = 0.679$  กล่าวคือ เมื่อปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง มี การได้รับการยอมรับ คือ ข้อ 3r = 0.825 ความสำเร็จในงาน  $r = 0.817$  ความรับผิดชอบ  $r = 0.724$  เรียงตามลำดับ ส่วนลักษณะงานที่ทำให้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง  $r = .649$  เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มี 2 สถานะอาชีพ คือ ข้อr = 0.786 และค่าตอบแทน  $r = 0.714$  เรียงตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มี ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ปัจจัย 3r = 0.643 ความมั่นคงในการทำงาน  $r = 0.631$  และสภาพการทำงาน  $r = 0.621$  เรียงตามลำดับ

5. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผลการทดสอบ  $F = 2.455$  p value .009 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย และปัจจัยค้ำจุน จึงพบว่าปัจจัยจูงใจ เมื่ออ่านผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.17 มีอิทธิพลพยากรณ์ร้อยละ ค่าอิทธิพลในการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจ 05.4 หมายความว่า หากระดับปัจจัยจูงใจเปลี่ยนไป โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป 0. หน่วย 174 และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลพยากรณ์ร้อยละ 14. หากระดับปัจจัยค้ำจุน หมายความว่า 7 0 จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 เปลี่ยนไป. ค่า หน่วย 143  $R^2_{Adj} = .787$  ดังนั้นปัจจัยอิสระทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.7

6. ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าตอบแทน สถานะอาชีพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และความมั่นคงการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีผลทดสอบ  $F = 4.640$  p value .001 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย เมื่ออ่านผลจากการวิเคราะห์สมการ ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 1 การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน จึงพบว่า ถดถอยลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบ และสถานะอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี เรียงตามลำดับของค่าอิทธิพลในการพยากรณ์ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลพยากรณ์ร้อยละ 46.5 หมายความว่า หากระดับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับเปลี่ยนไป จะ โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 0 ทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป. มีอิทธิพลพยากรณ์ร้อยละ ปัจจัยความรับผิดชอบ หน่วย 465 42 ร้อยละ ละ.โดยท หน่วย 1 หากระดับปัจจัยความรับผิดชอบเปลี่ยนไป หมายความว่า 2 ปัจจัยอื่นคงที่ จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป 0. มีอิทธิพลพยากรณ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน หน่วย 422 32 ร้อยละ.2 หมายความว่า หากปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเปลี่ยนไป จะทำให้ โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป 0. หน่วย 322 ปัจจัยด้านสถานะอาชีพ มีอิทธิพลพยากรณ์ ร้อยละ 28 จะทำให้ระดับ โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 หากระดับปัจจัยด้านสถานะอาชีพเปลี่ยนไป หมายความว่า 8



0 ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป. มีอิทธิพลพหุคูณ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ หน่วย 288 รั้อยละ 21. จะทำให้ระดับ โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ หน่วย 1 หากระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเปลี่ยนไป หมายความว่า 5 0 ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป. โดยมีค่า หน่วย  $215R^2_{Adj} = .804$  แสดงว่าปัจจัยทั้ง มีความ ตัว 5 80 แปรปรวนร่วมกันในการพยากรณ์ได้ร้อยละ. ส 4 วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และ ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ประการ 9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน สถานะของอาชีพ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน ควรให้ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยและที่ทำการปกครองอำเภอ นำผลการวิจัยไปเผยแพร่และใช้เป็นแนวปฏิบัติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้เป็นส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2. การได้รับการยอมรับของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ควรมีการชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ควรตระหนักในเรื่องการยึดระเบียบปฏิบัติในการปฏิบัติงานเป็น สำคัญ

4. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ สร้างความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ขณะนี้ ทั้งนี้ถือว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยตรง เพราะทำให้กำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น

5. สถานะอาชีพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรหาแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้า ให้ข้าราชการเสมอ เช่น ในกรณี การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม และศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ

6. ลักษณะงานที่ทำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รู้สึกว่าการดำรงตำแหน่ง ในทางปกครองเป็นตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับ มีคนยกย่องนับถือ และมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

## บรรณานุกรม

กฐิน อุปนตร. (2554). ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับ การตำรวจนครบาล 9. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย .: มหาวิทยาลัยบูรพา กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2556). พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 แก้ไข เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ฉบับที่(11) พ .ศ.2551 กรุงเทพมหานคร .: สำนัก การบริหารปกครองท้องถิ่น.

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). **คู่มือการปฏิบัติงาน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาการศึกษาดินแดนกรมการปกครอง.
- กัลยา ธนกรอังกูล).2551.**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่**สาขาวิ .วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .ชาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย .: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- เข็มจิรา นิจสุชาติ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย .: วิทยาลัยทองสุข.
- คมคาย ตนาวรรณ. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลซึ่ง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน**บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .: วิทยาลัยทองสุข.
- คันสร แสงศรีจันทร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย**บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ข้าเลื่อง พุ่มพรหม).2555). **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี**บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย7 พิมพ์ครั้งที่ .. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ณัฐวุฒิ ถุนนอก. (2555). **การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**บัณฑิตวิทยาลัย .สาขาวิชารัฐศาสตร์ .วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต .: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณิชชารีย์ จงรักดี. (2554). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .: วิทยาลัยทองสุข.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบอล).2554). **ทฤษฎีองค์การ3 พิมพ์ครั้งที่ .. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.**
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์).2549). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการกรุงเทพมหานคร .: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การกรุงเทพมหานคร .: โรงพิมพ์เจริญพัฒนา.**
- ธนสร พิมสาร. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน**บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .: วิทยาลัยทองสุข.
- นงลักษณ์ พรหมจินดา. (2554). **การศึกษาประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอมืองระนอง**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา แสนอุบล).2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัด 1 สาขาวิชา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต .3 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี บัณฑิตวิ .คณะศึกษาศาสตร์ การบริหารการศึกษาทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา .**
- บรรยง โตจิตดา).2545). **องค์การและการจัดการกรุงเทพมหานคร .: อมรการพิมพ์.**
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์กรุงเทพมหานคร .: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.**

- บุญหนา จิमानัง และฤดี แสงเดือนฉาย. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิภาพการสอนของ **พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9**[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://202.28.110.162/e-research/files/51001chap2.pdf> สืบค้น 15 กันยายน 2564.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2548. (การบริหารการเปลี่ยนแปลงกรุงเทพมหานคร : วิทยไพบูลย์ .
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจกรุงเทพมหานคร** : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). **การวิจัยทางการศึกษาเลย** : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ราชบัณฑิตยสถาน )2554). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค.
- ราณี นิวษ์ษา). 2550. (ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกำนัน **ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี**. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร). 2547). **การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม** . บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วันกำนันผู้ใหญ่บ้าน .**ความเป็นมาวันกำนันผู้ใหญ่** .[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://kamnanphuyaibaan.com/history-01/> สืบค้น 2564 กันยายน 15
- วิกิพีเดีย. (2562). **ประสิทธิภาพ**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสิทธิภาพ> สืบค้น 2564 กันยายน 15.
- วิฑูรย์ เผือกผูด. (2559). **ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการปกครองท้องที่ตำบลศาลาลาย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์** .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- วิภา รุ่งจรัส. (2560). **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดสาขาวิชารัฐศาสตร์การ วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . ปกครองร้อยเอ็ด** : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และสัมพันธ์ พันธพฤษ. (2545). **ผู้บริหารใหม่กรุงเทพมหานคร** : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักรินทร์ วิชาวธรรม). 2552.( **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล บัณฑิต** .วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .7 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภิสรา ธารประเสริฐ). 2563 .( **ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม** .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต . วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมใจ ลักษณะ). 2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานกรุงเทพมหานคร** : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2532). **การบริหาร .พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหารกรุงเทพมหานคร** : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักบริหารการปกครอง .**การปกครองท้องที่** .[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก[https://multi.dopa.go.th/pab/info\\_organ/about1](https://multi.dopa.go.th/pab/info_organ/about1)
- สินจง อิมรักษา). 2559 .( **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนน้ำเกลี้ยง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์บัณฑิตวิทยาลัย** .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริวดี ชูเชิด). 2556). **การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต** . บัณฑิตวิทยาลัย .วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สุดารัตน์ กิมศิริ) .2551 .(ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคม .วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย .เมืองและชนบท: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุพัฒน์ตรา มะโนสด) .2552.( ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงรายสาขาวิชาการจัดการ .วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย .ทั่วไป: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลวิทยานิพนธ์ .ธพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย .: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์อนุสรณ์. ปันธิ และคณะ. (2555).
- อภิรักษ์ คำเจริญ. (2559). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มทองและอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรีชลบุรี .วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ หนูนักดี. (2552). ธรรมชาติขององค์กรภาคประชาชนวิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย .: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ จีระวัฒน์กุล) .2557 .(สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสมกรุงเทพมหานคร .: วิทยพัฒน์.
- อรุณ รัชธรรม. (2542). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรกรุงเทพมหานคร .: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2531).สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์กรุงเทพมหานคร .การบริหารรัฐกิจ /: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Clayton P. Alderfer (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow. New York: Harper and Row.
- Frederick Hertzberg. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.
- Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harrington, H. (1996). High Performance Benchmarking-20 Step to Success. New York: McGraw-Hill.
- Herbert, H.G. (1972). The Management of Organization: A System and Human Resources Approach. 12<sup>nd</sup> ed. New York: Appletion-Century-Crofts.
- John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New York: McGraw-Hill Book.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). The Social Psychology of Organization (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- David McClelland. (1940). Motivation: Theory Research. New York: Willey.
- Peter Drucker, F. (1967). The Practice of Management. New York: Harper & Row Publishers.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row Publications.
- Zaleanik et al. (1958) .(Motion productivity and Satisfaction of worker. Massachusetts: Division of Research, Harvard University .