

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์<sup>1</sup>  
Factors Affecting Workers Effectiveness of the Sub-District  
Administrative Organization in Rattanakburi District, Surin.

ทฤษฎีชนะชัย จันทน์พร้อม<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยเชิงค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในระดับใด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 12 แห่ง จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 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 ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยเชิงค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62
2. ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยเชิงค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 77.8
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิภาพ, องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of effectiveness in working of the operators in the Sub-District Administrative Organization. in Rattanaaburi District Surin Province 2) to study whether Motivation and Support Factors Affect Working Effectiveness of Employees in Subdistrict Administrative Organizations in Rattanaaburi District Surin province at what level The sample group are: Workers in Subdistrict Administrative Organizations in Rattanaaburi District All 12 Surin provinces, totaling 210 people, used a questionnaire as a tool to collect data. and used statistics to analyze the data 1) descriptive statistic to describe the nature of the data by using basic statistical values such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. deviation) 2) Inferential statistic to describe the relationship between variables. by analyzing the correlation coefficient between independent variable and dependent variable. The Pearson's Product Moment Correlation formula was used at the statistical significance level of 0.05 and to predict the motivating factor, the sustaining factor and the work efficiency. The hypothesis was tested using multiple regression analysis statistics.

The results of the research were as follows 1. The effectiveness of the work of the operators in the Sub-District Administrative Organization in Rattanaaburi District Surin at the highest level the mean is 4.30 and the standard deviation is 0.62 2. Motive factors and supporting factors Affects the effectiveness of the work of the workers in the Sub-District Administrative Organization. in Rattanaaburi District Surin with a statistical significance of .05, can jointly predict the effectiveness of the worker's work in the Sub-District Administrative Organization in Rattanaaburi District Surin Province, 77.8% 3. The nature of the work performed responsibility relationship with supervisor Relationships with colleagues, personal life and working conditions Affects the effectiveness of the work of the workers in the Sub-District Administrative Organization. in Rattanaaburi District Surin statistically significant at .05

Keywords: factors affecting, effectiveness, sub-district administrative organization

---

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

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

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็น

ส่วนรวม (มาตรา 282,มาตรา 283,มาตรา 284) ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายได้อย่างอิสระ และสามารถกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารการบริการงานบุคคล การเงินและการคลังและมีหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ ทั้งนี้ รัฐจะกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศ

จากเหตุการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย จึงต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถเผชิญหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อการดำรงอยู่ของภาคธุรกิจ สำหรับประเทศไทยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การยกระดับคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในระดับพื้นที่ หรือระดับท้องถิ่น รวมทั้งร่วมสนับสนุนงานในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยการบริหารงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทต่อการดูแลปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน นับตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาไปจนกระทั่งเสียชีวิต แม้แต่สถานการณ์ปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด - 19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน ด้วยภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าหน่วยงานจากส่วนภูมิภาคและจากส่วนกลาง การทำงานของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีภาระหน้าที่มากมาย ที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดในการให้ประชาชนได้ปกครองและบริหารจัดการท้องถิ่นด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น การบริหารจัดการท้องถิ่นต่างๆ ของตนเอง จึงเป็นการแก้ปัญหาหรือให้บริการสาธารณะต่างๆ ตรงกับความต้องการของประชาชน และเกิดความรวดเร็วโดยเร็วที่สุด โดยส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อการปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงตระหนักในบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยในแต่ละปีจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) ด้านการเงินและการคลัง และ (4) ด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดใน 4 มิติ เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเหมาะสมในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าในส่วนของคุณลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ นั้นจะมีประสิทธิผลในปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของคุณลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. คำถามการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ หรือไม่ อย่างไร

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์
- 3.2 เพื่อศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ หรือไม่ ในระดับใด

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

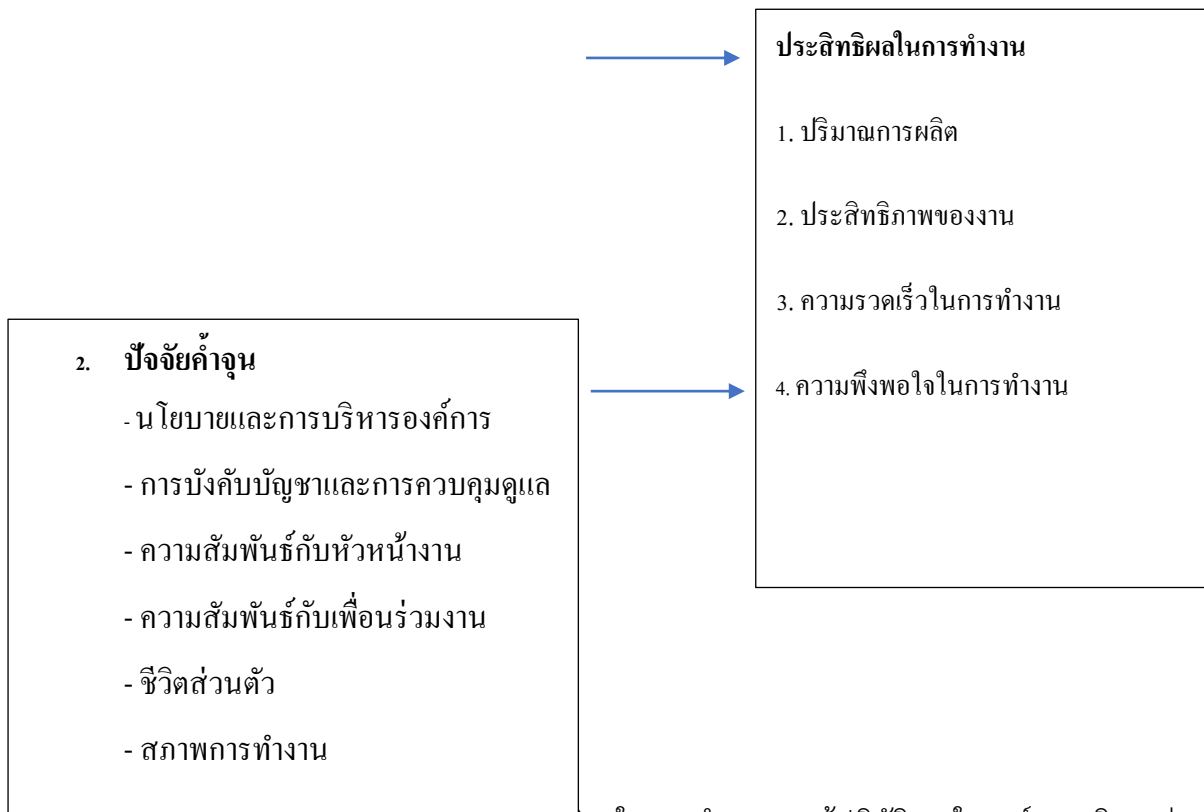
1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยจูงใจ
  - ความสำเร็จในการทำงาน
  - การได้รับการยอมรับ

### ตัวแปรตาม



การศึกษาเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้กระบวนการ วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ด้วยแบบสอบถาม

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง ไม่รวมข้าราชการฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย สายงานนักบริหาร อำนาจการ วิชาการ และทั่วไป และลูกจ้างตามภารกิจ จากทุกสำนัก/กอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรรัตนบุรี ทั้ง 12 แห่ง รวมประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 439 คน (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2563)

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970:896) โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่

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

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ เท่ากับ 0.05

N แทน ขนาดของประชากร 439 คน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 210 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ตามสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 14

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 16 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 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 คำนึงถึงเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. ทหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.7 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.993 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามโดยรวม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	20	0.983
คำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	14	0.976
คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน	16	0.986

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 210 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น และรวบรวมจนครบจำนวน 210 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป



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

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพใน การทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อ พยากรณ์ถึง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มี เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 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 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์  
ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง/พนักงานจ้างหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของปัจจัย จูงใจที่ส่งผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $S.D. = 0.65$ ) 2) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $S.D. = 0.68$ ) 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $S.D. = 0.69$ ) และ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $S.D. = 0.73$ ) 5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $S.D. = 0.77$ ) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $S.D. = 0.70$ )

1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของปัจจัย ค้ำจุนที่ส่งผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $S.D. = 0.70$ ) 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.66$ ) 3) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.66$ ) 4) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $S.D. = 0.69$ ) 5) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $S.D. = 0.68$ ) และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $S.D. = 0.67$ ) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของ

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.68)

1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาเป็นรายด้านได้ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.63) 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.62) และ 3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.64) และ 4) ด้านปริมาณการผลิตผล ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.60) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของประสิทธิผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.62)

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

**สมมติฐานที่ 1** สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 210 ตัวอย่าง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ( $\bar{x}$  เท่ากับ 4.29) และ (ค่า S.D = 0.62) ดังนั้นจึงปฏิเสธ (H1) และยอมรับ (H0) แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ไม่อยู่ในระดับสูง แต่อยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก ด้านประสิทธิภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งมีค่า ( $\bar{x}$  เท่ากับ 4.30) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ( $\bar{x}$  เท่ากับ 4.30) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ( $\bar{x}$  เท่ากับ 4.28) และด้านประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ( $\bar{x}$  เท่ากับ 4.28) ตามลำดับ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูงที่สุด

**สมมติฐานที่ 2** สำหรับสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ( $\beta=0.344, t=6.114, p\text{-value}=0.000$ ) และ ปัจจัยคำจูน ( $\beta=0.545, t=9.426, p\text{-value}=0.000$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

**สมมติฐานที่ 3** ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) สำหรับทดสอบมีค่า  $F = 74.304$  และมีค่า  $p\text{-value} = 0.000$  หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงสามารถใช้พยากรณ์หาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบว่าสามารถใช้พยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ .794 สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพล

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 79.4

แจกแจงเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\beta=.111,t=2.042,p\text{-value}=.062$ ) 2) ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta=.245,t=4.400,p\text{-value}=.000$ ) 3.) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\beta=.126,t=2.360,p\text{-value}=.019$ ) 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=.143,t=2.729,p\text{-value}=.007$ ) 5) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $\beta=.106,t=2.347,p\text{-value}=.020$ ) และ 6) ด้านสภาพการทำงาน ( $\beta=.091,t=2.152,p\text{-value}=.033$ ) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งในด้านประสิทธิภาพของงานและด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด แต่ในด้านความรวดเร็วในการทำงาน แม้จะอยู่ในระดับสูงที่สุดเช่นกัน แต่ค่าเฉลี่ยมีน้อย แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานยังมีความล่าช้าในการทำงานอยู่บ้างในบางส่วน ตามแต่ละอบต. ในแต่ละแห่ง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการที่จะความรวดเร็วในการทำงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ในโครงการที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เป็นไปใน ทางบวก ดังนั้น หากต้องการให้ประสิทธิผลในการทำงาน เพิ่มมากขึ้นนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาในรายละเอียดของ องค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองด้าน ทั้งปัจจัยจูงใจ,ปัจจัยค้ำจุน และการบริหารจัดการในองค์การส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และเที่ยงธรรม

3. ทำให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถที่จะทำนายประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ได้ถึงร้อยละ 77.6

### ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในตรงกลุ่มเป้าหมาย จากกลุ่มตัวอย่างให้ทั่วถึงในทุกอำเภอของจังหวัดสุรินทร์ เพราะบริบทแต่ละพื้นที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกัน จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้น

2. เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานใน อบต. มาจากหลายกลุ่ม จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในตรงกลุ่มเป้าหมาย

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

### บรรณานุกรม

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564,

<https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/page-info.php?catm=33060000>

กมลพร กัลยาณมิตร. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg), วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่6 ฉบับที่3 กันยายน-ธันวาคม 2559 แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ TWO POWERFUL MOTIVATION FACTORS TO SUCCESS

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). แนวทางการออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพัน

ต่อองค์กร.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,สกลนคร.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,กรุงเทพฯ.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, (2562) “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์  
ธานี

ชญพร สุวรรณคาม, (2559) “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”. งานวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ (ออนไลน์) จาก  
<https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/>

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow’s Hierarchy of Needs) จาก  
<https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (ออนไลน์) จาก  
[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)

ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer’s modified need hierarchy  
theory) (ออนไลน์) จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646472>

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (ออนไลน์) (McClelland’s Achievement Motivation  
Theory) จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646480>

จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2555) (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564, จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/321886>

ชานนท์ อภิชัยณรงค์, (2557) “แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:

ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา”

เฉลิม สุขเจริญ, (2556) “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”

มยุรี วรรณสกุลเจริญและชาญณรงค์ รัตนพนากุล, (2563) วารสารศิลปการจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม –  
เมษายน

ศุภิสรา ธารประเสริฐ, (2563) “ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอหาดุพนม  
จังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมหมาย เทียนสมใจ, (2556) “รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ดาบตำรวจสุชาติ ตรีไชย, (2562) “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวน  
สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2”. ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรพล แสงพุ่ม, (2557) “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK AGENCY POLICE STATION”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศุภิสรา ธารประเสริฐ, (2563) “ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุนทร เสงี่ยมพงษ์ “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)”

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาใน องค์การไม่แสวงหา ผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร

สุมานันท์ สกฤติ “แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย”

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>

อุทัย เลหาวิเชียร (2556) “ค่านิยมของการบริหารงาน”

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และ อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว งานกับคุณภาพชีวิต

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14 ) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*

Latham & Pinder, (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*