

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี^๑

Factors Affecting the Operating Efficiency of Singburi Social Development and Human
Security Volunteer

แพรววนภา บุญแจ้ง^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล 2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, บุคลากร

ABSTRACT

The objective of this research is (1) to study the operating efficiency of Saraburi Provincial Red Cross's members, (2) to study the factors relating to the organizational characteristics affecting the operating efficiency of Saraburi Provincial Red Cross's members. The populations used in this study are the 200 practical Singburi Social Development and Human Security Volunteer . An instrument used in data collection is questionnaire. Statistics, percentage, mean, and standard deviation are applied in data analysis, and t-Test is applied in hypothesis testing. For the samples with 2-group characteristics, ANOVA statistics is applied in case of comparison on more than 2 groups. Difference test using with LSD (Least Significant Different) Method, and influence test using Multiple Regression Analysis are conducted.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต ที่มีการกิจและบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาสังคม และมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นหน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัด

จากภารกิจที่มีปริมาณมาก อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จึงเป็นเครือข่ายหลักในการพัฒนาสังคม ชี้เป้า เฝ้าระวัง โดยปฏิบัติงานร่วมกับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องอาศัย ทั้งกำลังกาย กำลังศรัทธา ซึ่งเป็นการเสียสละร่วมกันทำงาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน กับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี รวมทั้งช่วยสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีและตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอโดยตลอด ด้วยเหตุผลนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีจะต้องสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำไปปรับใช้พัฒนางานภายในและส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คำถามในการวิจัย

- 1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ผู้วิจัยได้ทบทวนการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษา ความหมายของประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน แนวคิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดของการวิจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดกรอบการศึกษาไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
7. การได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลระหว่าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

- ปริมาณงาน
- คุณภาพงาน
- ความรวดเร็วในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีที่ปฏิบัติงานอยู่จริง 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างแบบสอบถามในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ 3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป 4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรของผู้ศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 200 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

3.3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.3.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

3.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

3.2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติ SPSS/PC (Statistical package for the social sciences) แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพในปัจจุบัน รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมในการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล ความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

5.2.1 เพื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test: One-Way ANOVA)

5.2.2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยอิทธิพลที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05)

ประเด็น	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	ระดับประสิทธิภาพ	รวม
เพศ	Sig = 0.163	Sig = 0.163
	แปล = ไม่แตกต่าง	แปล = ไม่แตกต่าง
อายุ	Sig = 0.201	Sig = 0.201
	แปล = ไม่แตกต่าง	แปล = ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	Sig = 0.020	Sig = 0.020
	แปล = แตกต่าง	แปล = แตกต่าง
ระดับการศึกษา	Sig = 0.066	Sig = 0.066
	แปล = ไม่แตกต่าง	แปล = ไม่แตกต่าง
อาชีพปัจจุบัน	Sig = 0.020	Sig = 0.020
	แปล = แตกต่าง	แปล = แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sig = 0.100	Sig = 0.100
	แปล = ไม่แตกต่าง	แปล = ไม่แตกต่าง
การฝึกอบรม	Sig = 0.063	Sig = 0.063
	แปล = ไม่แตกต่าง	แปล = ไม่แตกต่าง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ประกอบอาชีพ ค้าขาย และเกษตรกรรม จำนวนละ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 , 15,001-20,000, 25,001-30,000 บาท จำนวนละ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 การผ่านการฝึกอบรม จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72

2. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.741) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669) อันดับ 3 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627) อันดับ 4 คือ ด้านความท้าทายในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.638)

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.563) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.528)

4. สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การฝึกอบรม มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีได้แก่ สถานภาพ และอาชีพที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

5. สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความท้าทายในการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ประกอบอาชีพค้าขาย และเกษตรกรรม จำนวนละ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 , 15,001-20,000, 25,001-30,000 บาท จำนวนละ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 การผ่านการฝึกอบรม จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72

2. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.741) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669) อันดับ 3 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627) อันดับ 4 คือ ด้านความท้าทายในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.638)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนราชการ ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า พนักงานราชการส่วนกลางนั้นมีความเพียรพยายามในการทำงานเป็นอย่างมากอาจเป็นเพราะว่าต้องการที่จะได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความรู้และสันทัดในหน้าที่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะรีบทำโดยทันที สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างดีเยี่ยม ทุกครั้งปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ความสามารถมาใช้ สามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนราชการ 11 ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานราชการส่วนกลางมีความเต็มใจที่จะทำงานเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้พนักงานราชการส่วนกลางนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ไม่หลีกเลี่ยงงาน ยินดีที่จะช่วยเหลือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอและได้รับการช่วยเหลือในการทำงานและได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและคิดพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ระบบ วิธีทำงานให้ดีขึ้นและทันสมัยเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.563) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.528)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) 7 ด้าน คือ นโยบายการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวัลย์ ศุภาหาร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม : กรณีศึกษาเครือข่ายลูกค้าผู้ประกอบการ 2 ของ บจก.ธนาคารกสิกรไทย ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความจูงใจในลักษณะงานในเรื่องมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ในเรื่องผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ด้านการได้รับการยอมรับ/การยกย่องในงาน ในเรื่องรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการทำงานที่วางไว้ และด้านความก้าวหน้าในงาน ในเรื่องธนาคารแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4. สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.563) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.528) **ข้อเสนอแนะการวิจัย**

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาวิจัยได้ค้นพบ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ ด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะคือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ควรศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

1.2 ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ ด้านคุณภาพงาน ข้อเสนอแนะคือ ควรศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็น เพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เช่น ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง แบบการบริหาร เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.(2557,27 พฤศจิกายน).ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กลุ่มนโยบายและวิชาการ (2562). รายงานสถานการณ์ทางสังคม ปี 2562.สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี
- ทฤษฎีของการจูงใจ. (2015). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland จาก [Online] <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-ofmotivation.html>.
- บุญเจือ ถิ่นนคร. (2521, กรกฎาคม-สิงหาคม). บทบาทของอาสาสมัครในสังคมสงเคราะห์ ผู้ประสบภัย. นิตยสารการประชาสงเคราะห์, 23(4), 8-9
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม.รายงานวิจัย, วิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้าน การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัย, วิทยาลัยการอาชีพสังขะ.

- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณะชญ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนใน
ระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2534). รายงานการวิจัยเรื่องอาสาสมัครกับการปฏิบัติงานสังคม
สงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- สมพร เทพสีธา. (2541). อุทมากรณ์และบทบาทอาสาสมัคร แนวคิด และทิศทางการพัฒนางาน อาสาสมัคร
ในไทย. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552).การพัฒนาประสิทธิภาพในการท างาน. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมบัติ บารมี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ ไฟเบอร์
ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2549).การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่4).กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมเกียรติแก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เข้าถึง ได้จาก
http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- สุรัสวดี หุ่นพยนต์และภูมิธรรม เวชยชัย. (2527). ปัญหาการดำเนินงานของหน่วยอาสาสมัครใน ประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ นักพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณษา บุญนิติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ : ผู้แต่ง
- สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด
ชลบุรี.การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และ การบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.(2559).บทบาทและหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ : กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด
นครสวรรค์ : ผู้แต่ง
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา : ผู้แต่ง