

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

THE FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF
VILLAGE HEADMAN OF PHAN DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

สิริธร สายวงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sireetorn Saiwong

Email: 6314154108@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 160 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45 - 54 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.42) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.71 ($R^2 = 0.71$) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 71.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ผู้ใหญ่บ้าน

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of Village Headman of Phan District, Chiang Rai Province. The samples of this study were 160 people. They were selected through simple random sampling. The research was quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were men aged between 45 – 54 years old with the secondary education and most of respondents had working experience less than 5 years. And results, it was found that the motivation factors for performance were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.42) and performance efficiency factors were at the highest levels of their opinions ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50).

The results from hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of Village Headman of Phan District, Chiang Rai Province had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.71. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of Village Headman of Phan District, Chiang Rai Province at 71.00 percent. When considered each factors found that there were 5 aspects of motivation factors

i.e. work success, company policy and administration, working environment, accountability, and reward and benefits affected performance efficiency of Village Headman of Phan District, Chiang Rai Province

Keyword: Motivation factors, Performance efficiency, Village Headman

บทนำ

กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่มีความผูกพันกับสังคมไทยมาช้านาน ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบล เรียกว่า "การปกครองท้องถิ่น" อย่างเป็นทางการขึ้น และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นใช้บังคับทั่วประเทศ ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติดังกล่าวและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ซึ่งถือว่าเป็นการจัดตั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านขึ้นอย่างเป็นทางการ และถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมา (สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2564)

การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองในตำบลและหมู่บ้าน เป็นหน่วยการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงานตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้านถือเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานของฝ่ายปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดประสิทธิภาพ มีบทบาทหน้าที่คือ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รักษา ความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในท้องถิ่น และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐและราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ เพื่อช่วยสนับสนุนนายอำเภอปฏิบัติภารกิจ "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" ของประชาชน (ชาญชัย เพียงแก้ว, 2563)

ด้วยบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านซึ่งมีหลากหลายด้าน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่กรมการปกครองจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมภายในองค์กรระยะยาวได้ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

อำเภอพาน เป็นอำเภอที่อยู่ทางทิศใต้สุดของจังหวัดเชียงราย มีครัวเรือนจำนวน 49,130 หลัง และมีประชากรจำนวน 110,752 คน (กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย, 2566) โดยแบ่งเขตการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 15 ตำบล 236 หมู่บ้าน ซึ่งมีกำนันจำนวน 15 คน และมีผู้ใหญ่บ้านจำนวน 221 คน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคลากรในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีรากฐานความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก รับรู้ปัญหาความทุกข์สุข ช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน และพัฒนาความเจริญให้กับท้องถิ่นในฐานะตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 221 คน (กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน

142.58 คน อย่างน้อยใช้ 142 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 160 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา การจูงใจ การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Mager and Besch (1967) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ โดยสามารถบอกได้ว่างานใดถูกหรือผิด และสามารถลำดับขั้นตอนการทำงานตามความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่แม่นยำมากที่สุด

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถในการจดจำลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้ว่าจะต้องทำอะไรหรือทำอะไร

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคคลอื่น ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน ได้แก่ (1) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (2) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (3) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (4) การให้บริการอย่างเพียงพอ และ (5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy Needs Theory)

Maslow ได้ทำการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งคือ บุคคลจะมีความต้องการที่จะเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปหาระดับสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ (Maslow, 1970) ดังนี้ (1) ความต้องการพื้นฐาน (2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และ (5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

เป็นทฤษฎีซึ่ง กล่าวไว้ว่าความต้องการของบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น (McClelland, 1961) คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะความท้าทายให้เกิดผลดีเป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้ (1) ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง (2) ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากมีความเสี่ยงอยู่ในวิสัยที่จะประสบผลสำเร็จได้ และ (3) ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ มีความยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการมีอำนาจ เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น ต้องการที่จะสร้างความประทับใจหรือผลกระทบต่อผู้อื่น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูง 2 เรื่อง ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นจูงใจและสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความสำเร็จในการทำงาน (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยจำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองมีผลในทางป้องกันผู้ปฏิบัติงานให้คงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ (1) นโยบายองค์กรและการบริหาร (2) การบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (5) สภาพการทำงาน (6) ความมั่นคงในการทำงาน และ (7) ตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ประวัติอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เดิมปกครองตามระบอบพ่อเมืองขึ้นตรงต่อเจ้าผู้ปกครองนครลำพูน เมื่อ ร.ศ. 126 (พ.ศ. 2450) ทางราชการได้เปลี่ยนฐานะการปกครองขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ โดยมีปลัดอำเภอเป็นปลัดกิ่งอำเภอมาระจำ เรียกว่า “กิ่งอำเภอเมืองพาน” ในปี ร.ศ. 131 (พ.ศ. 2455) ได้ยกฐานะกิ่งอำเภอเมืองพานเป็น “อำเภอเมืองพาน” ซึ่งต่อมาทางราชการได้สั่งให้เปลี่ยนชื่ออำเภอเสียใหม่ว่า “อำเภอพาน” จึงเรียกว่า “อำเภอพาน” มาจนถึงปัจจุบัน

การแบ่งเขตการปกครอง

1. การปกครองท้องที่ แบ่งเขตการปกครองเป็น 15 ตำบล 236 หมู่บ้าน ได้แก่ (1) ตำบลสันมะเค็ด (2) ตำบลธารทอง (3) ตำบลแม่ฮ้อ (4) ตำบลสันติสุข (5) ตำบลดอยงาม (6) ตำบลหัวง้ม (7) ตำบลเจริญเมือง (8) ตำบลป่าหุ้ง (9) ตำบลม่วงคำ (10) ตำบลทรายขาว (11) ตำบลสันกลาง (12) ตำบลแม่เย็น (13) ตำบลเมืองพาน (14) ตำบลทานตะวัน และ (15) ตำบลเวียงห้า

2. การปกครองท้องถิ่น มีหน่วยบริหารการปกครอง 2 เทศบาลตำบล และ 14 องค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปณทारीย์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน เพื่อตอบข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 71.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการทำงานของตนเองให้สำเร็จได้อยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่าด้านความสำเร็จในหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ รวมทั้งด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากหน่วยงานของผู้ใหญ่บ้านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของผู้ใหญ่บ้านมีการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยเสนอว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากปัจจัยค่าจูงส่วนหนึ่ง เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งนโยบายและการบริหารต้องแบ่งงาน โดยไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และอาคารและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านมีความสะอาด ปลอดภัย และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน่วยงานของผู้ใหญ่บ้านตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉันทชัย ใจเย็น (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากหน่วยงานของผู้ใหญ่บ้านมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และปริมาณงานที่ผู้ใหญ่บ้านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากหน่วยงานของผู้ใหญ่บ้านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเงินเดือนที่ผู้ใหญ่บ้านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณทारीย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผลงานของผู้ใหญ่บ้านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งงานของผู้ใหญ่บ้านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากงานที่ผู้ใหญ่บ้านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใหญ่บ้าน และลักษณะงานมีขั้นตอนและ

กระบวนการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และหน่วยงานสนับสนุนการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ผู้ใหญ่บ้านอยู่เสมอ รวมทั้งงานที่ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรุจน์ บัวทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข และผู้ใหญ่บ้านได้รับความเคารพนับถือ ความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลการวิจัยของเขมจิรา ทองอร่าม (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีความมั่นคง และมีการกำหนดขั้นตอนความก้าวหน้าไว้อย่างชัดเจน และหน่วยงานที่ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงาน มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดิอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตารีย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ได้มอบหมาย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใหญ่บ้านที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. หน่วยงานควรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใหญ่บ้านและปรับปรุงแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาดและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกให้มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสม
5. หน่วยงานต้องมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยรูปแบบการบริหาร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยความผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้นไปใช้ในการกำหนดนโยบายหน่วยงานต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานบริหารงานปกครอง. (2566). *แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี*. เอกสารการปฏิบัติงาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2) : 29-43
- เขมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดพระทุมธานี.
- ชาญชัย เพียงแก้ว. (2563). การกิจของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้านและชุมชน. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 1(1) : 43-44
- ณัทชัย ใจเย็น. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอลซีเอสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น. (2564). *ความเป็นมา กำนันผู้ใหญ่บ้าน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://multi.dopa.go.th/>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Mager, R.F. and Bench, K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: Fearon Publishing
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brother.
- McClelland, D.C. (1961). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- Millet, J.D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row Publisher.