

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**
FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF EMPLOYEES IN ORGANIZATION
LOCAL KHAO CHAKAN DISTRICT SAKAEO PROVINCE

ธนันพัชร ฌิมจารย์¹ และจิราพร ระโหฐาน¹
Thananphat Chimchan¹ and Jiraporn Rahothan¹

¹สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
Cddkk@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 130 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test LSD และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารที่ดี การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพะการทำงาน และลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้ ประสิทธิภาพสำเร็จยิ่งขึ้นคือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมชัดเจน เปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานให้เป็นทีมที่สามารถ พุดคุยกันได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอ และลักษณะงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the levels of success in the performance of employees in organization local Khaochakan district, Sakaeo province 2) study the levels of motivation in the performance 3) study personal factors of affecting success in the performance 4) study motivation of affecting success in the performance. The samples were 130 staff working at Khochakan district, Sakaeo province. The research instrument was a questionnaire. Data were reported in frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test, F-test, LSD and multiple regressions were applied in analytical model in order to answer research operations. The findings indicated the following: 1) employees success in the performance was in high level, 2) motivation factors include success in the workplace, to be respected, and responsibility in the job, opportunity to progress, and job description was in high level. Hygiene factors include good policy and administration, governance and control, relationship in the agency and salary was in high level, 3) personal factors with different classified by education and position had different success in the performance, 4) motivation factors about good policy and administration, governance and control, relationship in the agency, working condition and job description were associated with the success of performance at statistical significance level of 0.05. It was therefore recommended about the executives set up clear implementation policy and direction. Provide opportunity employees to express their opinions and suggestions. For interpersonal communication, we should create relationship among co-workers, to work in team and talking together. For the working environment, we should provide enough tool and equipment to perform job. Provide opportunity to utilize special skill in perform the task successfully.

Keywords: Motivation factors, Hygiene factors, Employees local governments, The success of operation

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญที่สุด เพราะไม่ว่าสังคมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสังคมอยู่ที่ "คุณภาพของมนุษย์" ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะรูปร่างและรูปลักษณ์มากขึ้น

การบริหารราชการแผ่นดินของไทย ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2553 กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้ (1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ใช้หลักการรวมอำนาจ (Centralization) โดยอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาสูงสุดอยู่ที่รัฐบาล

ที่กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย (2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ใช้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) โดยส่วนกลางแบ่งอำนาจการบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ ให้กับภูมิภาคตามที่กฎหมายบัญญัติ และตามความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ (3) บริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ประชาชนมีโอกาสเลือกตัวแทนของตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารและดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ 1.รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
2. รูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมือง
พัทยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและหน้าที่หลักคือ การแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า มีเศรษฐกิจดี มีความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย ฉะนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องกำหนดนโยบายให้ตรงกับปัญหา และความต้องการที่แท้จริง ของท้องถิ่น และบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง เมื่อเป็นเช่นนี้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีความพร้อมในด้านทรัพยากรการบริหาร ทั้งในด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านงบประมาณ ในด้านวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชนัญธิดา ประโยชิต, 2547)

อำเภอเขาฉกรรจ์ เป็นส่วนราชการภูมิภาค และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ แยกเป็น 1) เทศบาลตำบลเขาสามลึง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว 4) องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง และ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลึง บุคลากรแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ มีหน้าที่ต้องให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนแตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ จากภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะดำเนินการสำรวจโดยหน่วยงานภายนอก ยกตัวอย่างเช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ประจำปีงบประมาณ 2559 ผู้ทำการสำรวจมีข้อเสนอแนะควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเพียงพอสำหรับการบริการประชาชน และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานเน้นการปลูกฝังให้มีใจบริการกับประชาชน มีธรรมาภิบาลที่ดี มีความกระตือรือร้นใ

ใจและให้บริการอย่างรวดเร็ว (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559 หน้า 65) จากผลการสำรวจดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่แต่ทำไมยังสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอเขาฉกรรจ์ มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง จึงสนใจศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ว่าอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว สำหรับเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือต้นสังกัด เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมตลอดจนการเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
3. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
4. ศึกษาปัจจัยด้านสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ต่างกัน

2. ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจ มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ

คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้ งานนั้นจะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือ ผู้มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือ เป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

เวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็ว เหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จตามเวลา ที่กำหนด

ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่า ที่กำหนด แต่ยังคงได้ตามที่ต้องการ หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60 - 63 อ้างถึงใน สมโชค ประยูรยวง, 2558, หน้า 14 - 15) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยด้านสุขอนามัย

- (1) นโยบายและการบริหารที่ดี
- (2) การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- (4) สภาพการทำงาน
- (5) เงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ความรับผิดชอบในงาน
- (4) โอกาสความก้าวหน้า
- (5) ลักษณะงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
 - อายุ
 - อาชีพ
 - ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ตำแหน่งงาน
 - อายุงาน
- ที่มา : จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรตาม

ความสำเร็จของ
การปฏิบัติงาน

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- ด้านค่าใช้จ่าย

1. ปัจจัยด้านสุขอนามัย
 - 1.1 นโยบายและการบริหารที่ดี
 - 1.2 การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา
 - 1.3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - 1.4 สภาพการทำงาน
 - 1.5 เงินเดือน
2. ปัจจัยจูงใจ
 - 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.3 ความรับผิดชอบในงาน
 - 2.4 โอกาสความก้าวหน้า
 - 2.5 ลักษณะงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์, องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลือ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสระแก้ว จำนวนประชากรทั้งสิ้น 192 คน จำนวน 1 เทศบาล และ จำนวน 4 องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูลแผนอัตรากำลังอำเภอลำลูกเกด, ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์, องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลือ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์เยน ยามาเน่ กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น/ชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์, องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลือ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสระแก้ว

ลำดับที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	76	51
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว	32	22
3	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	16	11
4	องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง	36	24
5	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลือ	32	22
รวม		192	130

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha) วิธีนี้เป็นการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย แบบ Cronbach's Alpha ในภาพรวมของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดสระแก้ว

ในตอนต้นที่ 1 ผู้ศึกษาพิจารณาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัย ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	64.60
หญิง	46	35.40
รวม	130	100.00
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	24	18.50
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	34	26.20
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	47	36.20
อายุระหว่าง 51 - 60 ปี	25	19.10
รวม	130	100.00
อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานจ้างทั่วไป	39	30.00
พนักงานจ้างตามภารกิจ	18	13.80
ข้าราชการ	73	56.20
รวม	130	100.00

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	56.20
ปริญญาตรี	45	34.60
สูงกว่าปริญญาตรี	12	9.20
รวม	130	100.00
ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับทั่วไป	59	45.40
ระดับวิชาการ	44	33.80
ระดับอำนวยการ	27	20.80
รวม	130	100.00
อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 4 ปี	48	36.90
ตั้งแต่ 5-10 ปี	69	53.10
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	13	10.00
รวม	130	100.00

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัยด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.60 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 พนักงานจำทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 30.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.20 ตำแหน่งระดับทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 45.40 และอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

ด้านปัจจัยสุขอนามัย	n = 130		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1 นโยบายและการบริหารที่ดี	4.05	0.4	มาก	1
2 การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา	3.96	0.64	มาก	3
3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.86	0.55	มาก	4
4 สภาวะการทำงาน	3.72	0.74	มาก	5
5 เงินเดือน	4.02	0.69	มาก	2
รวม	3.92	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.86$) และด้านสภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

ด้านปัจจัยจิตใจ	n = 130		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1 ความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.62	มาก	2
2 การได้รับการยอมรับ	3.80	0.71	มาก	3
3 ความรับผิดชอบในงาน	3.29	0.63	มาก	5
4 โอกาสก้าวหน้า	3.64	0.83	มาก	4
5 ลักษณะงาน	4.16	0.54	มาก	1
รวม	3.75	0.45	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.80$) โอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.64$) และความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

ด้านปัจจัยเชิงใจ	n = 130		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านคุณภาพของงาน	3.94	0.61	มาก	1
2 ด้านปริมาณงาน	3.85	0.74	มาก	2
3 ด้านเวลา	3.84	0.61	มาก	3
4 ด้านค่าใช้จ่าย	3.60	0.87	มาก	4
รวม	3.81	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.84$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	
	F/T	P
1. เพศ (t-test)	-.091	0.37
2. อายุ	2.13	0.10
3. อาชีพ	1.82	0.17
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	3.10*	0.04
5. ตำแหน่งงาน	10.45*	0.00
6. อายุงาน	2.03	0.14

ตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย		t	p
	(β)			
ค่าคงที่ (constant)	-0.26		-2.42	0.02
นโยบายและการบริหารที่ดี	0.29	0.307	7.03*	0.00
การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา	0.29	0.396	19.45*	0.00
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.39	0.454	22.39*	0.00
สภาวะการทำงาน	0.28	0.443	20.33*	0.00
เงินเดือน	0.00	0.004	0.21	0.84
ความสำเร็จในการทำงาน	0.00	0.000	-0.01	0.99
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.00	-0.002	-0.09	0.93
ความรับผิดชอบในงาน	0.00	0.004	0.21	0.84
โอกาสความก้าวหน้า	0.02	0.029	1.38	0.17
ลักษณะงาน	-0.21	-0.239	-5.53*	0.00

*p<.05

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณารายด้านเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว สามารถพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่1 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\beta=0.454$) ลำดับที่2 สภาวะการทำงาน($\beta =0.443$) ลำดับที่3 การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ($\beta=0.396$) ลำดับที่4 นโยบายและการบริหารที่ดี ($\beta =0.307$) ลำดับที่ 5 โอกาสความก้าวหน้า ($\beta=0.029$) ลำดับที่6 เงินเดือน($\beta=0.004$) ลำดับที่7

ความรับผิดชอบในงาน ($\beta=0.004$) ลำดับที่ 8
ความสำเร็จในการทำงาน ($\beta= 0.000$) ลำดับที่ 9
การได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta= - 0.002$) และลำดับ
ที่ 10 ลักษณะงาน ($\beta= - 0.239$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จากการวิจัยพบว่า
โดยภาพรวม ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงบทบาทหน้าที่
ที่มีต่อประชาชนในพื้นที่โดยประสบการณ์ของผู้ทำวิจัย
ในฐานะพัฒนากรอำเภอที่รับผิดชอบในพื้นที่และได้มี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น สังเกตเห็นว่า ทุก ๆ คนช่วยกัน
คิด ตรวจสอบปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ
หน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา พิมพา
(2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย
พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุ
พนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 2. ด้านปัจจัยสุขอนามัยและด้าน
ปัจจัยจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์ (2552) ได้วิจัย
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดน่าน" พบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของ
ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัด
น่าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่
อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผล

ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ไพวัลย์ ออมทรัพย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
สังกัดอำเภอน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย
พบว่า ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง
ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน
มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญ และสมบูรณ์ หลวงบุญมี (2556)
ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า
ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ
ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน
มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย
ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารที่ดี,
การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน สภาพะการทำงาน และปัจจัยด้านจิตใจ
ได้แก่ ลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
สมพร ภูวดลไพศาล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
พนักงานจ้างทั่วไปในเทศบาลเขตอำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย คือ 1) นโยบายและ
การบริหาร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ความรับผิดชอบ
5) เงินเดือนและสวัสดิการ 6) การได้รับการยอมรับ
นับถือ และ 7) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ
งาน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จ้างทั่วไปในเทศบาลเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัด
ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ในระดับหน่วยงานราชการภายในพื้นที่อำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว ควรจัดทำโครงการบูรณาการร่วมเพื่อการทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่ถูกต้องและดีที่สุด

2. ควรทำวิจัยเชิงลึกในแต่ละด้านเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และสามารถนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาและนำเสนอไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าวในที่ประชุมส่วนราชการระดับอำเภอที่ประชุมทุกๆเดือน เพื่อผลที่ได้เผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นได้รับทราบและนำไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนเองและประสานความร่วมมือพัฒนาและให้บริการแก่ประชาชน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยเน้นย้ำไปที่ความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานเพื่อร่วมงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเปิดช่องทางการสื่อสารให้พนักงานสามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น

4. นโยบายและการบริหารที่ดี องค์กรควรมีนโยบายการโดยเน้นด้านการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น และทำการสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กรรวมถึงการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานและบุคลากรอย่างเพียงพอ

5. การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา สิ่งที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อคิดเห็นในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และการแก้ไขปัญหาโดยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน องค์กรควรมีกิจกรรมเน้นกระชับความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานที่ราบรื่นในการทำงาน แก้ปัญหาร่วมกัน

7. สภาพะการทำงาน สถานที่ทำงานควรจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ สภาพอากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถพิเศษมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและได้พัฒนาศักยภาพในตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป ควรเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมทั้งควรมีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย ที่อาจเป็นคำตอบใหม่ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น

2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็น เช่น ประสิทธิภาพของการบูรณาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่อำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว

เอกสารอ้างอิง

ชนัญธิดา ประโยชิต. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม*.

ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ไพวัลย์ ออมทรัพย์. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี*. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว. (2559). **การ
สำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
จากเทศบาลตำบลเขมรกรรจ์**

สมโชค ประยูรวง. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว**. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบูรณ์ หลวงบุญมี. (2556). **ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ใจ จังหวัด
พะเยา**. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สมพร ภูวดลไพศาล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ใน
เทศบาลเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี**.
รายงานการศึกษารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory
Analysis*. New York. Harper and Row
Publications.