

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
Factors Related to the Performance of Personnel
in Bangphlat District Office Bangkok

พระธนากร ญาณวาที¹ รัฐพล เย็นใจมา² พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์³
PharThanakorn Somnum, Rattaphon Yenjaima, Pongphat Chittanurak

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอติบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และ 3. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า 1. พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.591) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 1. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.729) 2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.669) 3. ด้านการบริการที่ตรงเวลา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.667) 3. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.640) 4. ด้านการให้บริการ

Received: 2021-09-25 Revised: 2022-04-25 Accepted: 2022-04-30

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Master of public Administration Program Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Corresponding Author e-mail: Singer7577@gmail.com

² ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Department of Political Science faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

³ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Department of Political Science faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.642) 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R = .755^{**}$) และ การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R = .829^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพ; ความสัมพันธ์; บุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด; การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the operational efficiency level of Bangphlat District Officers in Bangkok, 2) to study factors related to the operation and Iddhipada toward the operational efficiency of Bangphlat District Officers in Bangkok and 3) to study problems, obstacles and recommendation on the operational efficiency of Bangphlat District Officers in Bangkok. The methodology of this research paper was mixed method of quantitative method by random sampling of 245 samples using Taro Yamane Formula. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The qualitative method was performed by selecting 9 key informants and in-depth interview with content analysis. The research finding were as follow; 1. The overall opinion on operational efficiency of Bangphlat District Officers in Bangkok was at high level ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.591). On each aspect, from progressive services ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.729), on equality services ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.669), on timely services ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.667) and on consistency services ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.642) respectively 2. The relation of operational efficiency of Bangphlat District Officers in Bangkok, in overall was positive correlation at the rather high level ($R = .755^{**}$) and the performance according to Iddhipada and operation of Bangphlat District Officers in Bangkok, in overall was positive correlation at the rather high level ($R = .829^{**}$) with the statistic significant at 0.01, therefore, the hypothesis was accepted.

Keywords: Efficiency; Relationship; Bangphlat District Office Personnel; Work Tasks

บทนำ (Introduction)

ประสิทธิภาพในองค์กร สำนักงานเขตเป็นส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน และบริการประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการซึ่งมีการบริการบางอย่างแตกต่างจากภาคเอกชน เนื่องจากมีกฎหมายบังคับให้ประชาชนจะต้องมาติดต่อขอรับบริการจากสำนักงานเขต มิฉะนั้นจะมีความผิดตามกฎหมาย อาทิ การทำบัตรประจำตัวประชาชนและการเสียภาษี อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตมีขอบข่ายที่กว้างขวาง ได้แก่ การปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำการจัดให้มีและควบคุม ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง การดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (พยอม วงศ์สารศรี, 2542)

สำนักงานเขตบางพลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริม การฝึกการพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สำนักงานเขตบางพลัด, 2563) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาหาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่น ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอภิชาติ 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 634 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane Taro) การคำนวณหาขนาด จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่สามารถรู้จำนวน หรือประมาณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางพลัด จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ที่สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 9 คน คือ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน ประชาชนทั่วไป จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน โดยตอนท้ายเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ตอบอย่างเป็นอิสระ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าความสอดคล้อง (IPC : index of congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า 0.60 - 1.00 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำ เครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับ เท่ากับ 984 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยนี้ได้ค้นพบประเด็นที่ตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค	4.09	0.669	มาก
2. ด้านการบริการที่ตรงเวลา	4.09	0.667	มาก
3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	4.04	0.642	มาก
4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.640	มาก
5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	4.10	0.729	มาก
ภาพรวม	4.08	0.591	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.591)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 5 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.729)

รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.669) ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ตรงเวลา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.667) ด้านที่ 4 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.640) น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 3 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.642)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ความสำเร็จในงาน	4.08	0.658	มาก
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.718	มาก
๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่	4.03	0.704	มาก
๔. ความรับผิดชอบ	3.86	0.676	มาก
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.97	0.922	มาก
๖. นโยบายและการบริหาร	4.02	0.916	มาก
๗. การปกครองและบังคับบัญชา	4.05	0.691	มาก
๘. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.700	มาก
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.629	มาก
๑๐. ผลประโยชน์ตอบแทน	4.01	0.727	มาก
ภาพรวม	4.01	0.556	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีระดับความเห็นต่อ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.556)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.658) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.629) ข้อ 7 การปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.691) ข้อ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.700) ข้อ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.704) ข้อ 6 นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.916) ข้อ 10 ผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.727) ข้อ ความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.922) ข้อ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.718) น้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 4 ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.676)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม

(n=245)

เกณฑ์การวัด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	4.11	0.631	มาก
2. ด้านวิริยะ (ความเพียร)	4.13	0.651	มาก
3. ด้านจิตตะ (ความคิด)	4.09	0.654	มาก
4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	3.95	0.750	มาก
ภาพรวม	4.07	0.596	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.596)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ 2. ด้านวิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.651) รองลงมา ได้แก่ 1. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.631) 3. ด้านจิตตะ (ความคิด) ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.654) น้อยที่สุด ได้แก่ 4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.750) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

1) ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R = .755^{**}$)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร การให้บริการอย่างเสมอภาค ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับประจักษ์ ($R = .673^{**}$)

หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับประดั้สูง ($R = .696^{**}$)

หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยภาพรวมความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับสูง ($R = .722^{**}$)

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ สูง และ สูงมาก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน สูง และอิทธิบาท 4 สูงมาก จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า

บุคลากรนั้นปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน เมื่อไม่ได้วางแผนการทำงานหากมีปัญหากเกิดขึ้นก็จะแสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ได้นั้นได้ ซึ่งจะทำให้งานออกมาได้ไม่ดีพอ จะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งที่ได้ เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะไม่สอดคล้องกับสภาวะการทำงาน และอาจจะโดนลดตำแหน่งได้ ดังนั้นการวางแผนการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญมันจะเป็นการมอบหมายงานของตนให้ตรงกับสายงาน สามารถถึงศักยภาพการทำงานของตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้ได้การเพิ่มตำแหน่งกลับมา ค่าตอบแทนที่สมกับศักยภาพ และสร้างความก้าวหน้า กำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.591) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงเวลา การให้บริการที่เพียงพอ การให้บริการที่ต่อเนื่อง การบริการที่ก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ได้มีการปฏิบัติงานต่างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ รสสิน เจริญเจริญ, (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ ราชการ สำนักงานงบประมาณ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพการทำงานด้าน การวางแผนงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพ การทำงานด้านการบริหารจัดการ

งบประมาณอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และศรัทธาต่อผู้นำมี ความสัมพันธ์ทางกับ ประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกราช พลอดโปรง, (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ขาด ประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงาน เฉพาะหน้า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การปฏิบัติงาน ขึ้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจน ขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางครั้ง ค่าตอบแทนล่วงเวลา ไม่มี ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำสำหรับ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ผู้ควบคุมหรือหัวหน้า ควรตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มจำนวน เจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน จัดทีมบริหาร สำหรับงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้า การมอบหมาย งานต้องมีความชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอน เพิ่ม แรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ไพบุลย์ ตั้งใจ, (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

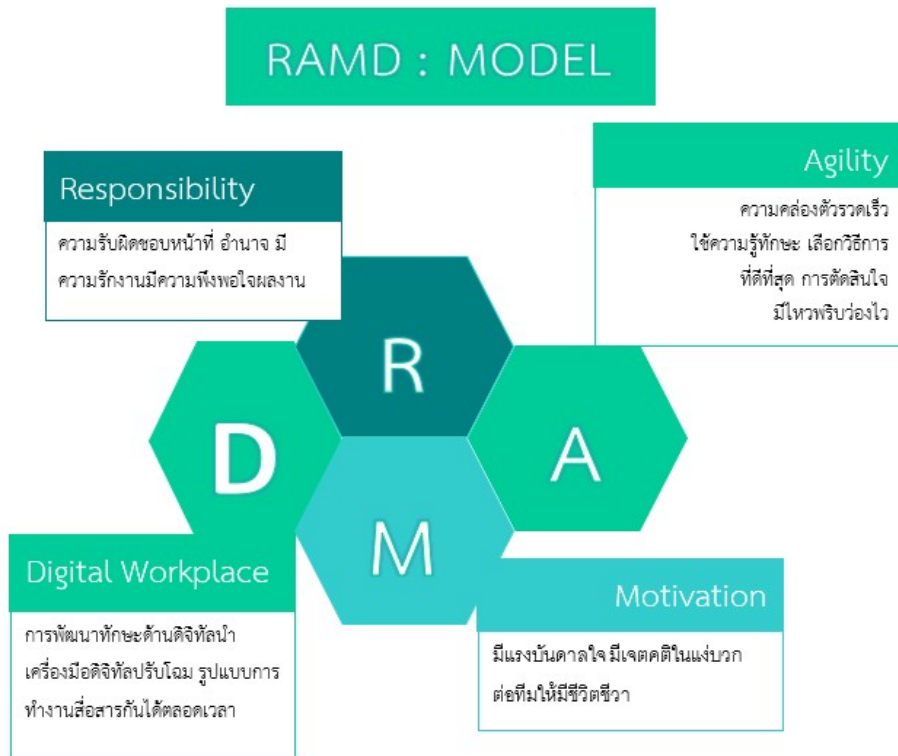
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับสูง ($R=.755^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือเมื่อบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น อภิปรายได้ว่า สำนักงานเขตบางพลัดได้มีปัจจัยที่สามารถทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามปัจจัยการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางพลัด ซึ่งเป็นหลักปัจจัยสำคัญเพื่อให้สามารถบุคลากรนั้นทำงานให้ออกมาดี และยังสามารถพัฒนาประสิทธิภาพทางกายใจให้พร้อมทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ จักรกริศน์ พรหมเขียว, พลินี กลิ่นเสือ, (2552) ได้ ทำการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านประโยชน์ตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ พระราวิทย์ สุทธิสีโล (จันทร์ปัญญา) (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า 1. การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานและอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน และการปฏิบัติ ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำมาเป็นประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตบางพลัด ว่าปัจจัยในแต่ละด้านนั้นเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้การทำงาน ของบุคลากรในเขตบางพลัดนั้นทำงานออกมาได้ดีสร้างประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากรให้บุคลากรทำงานให้การบริการประชาชนได้ด้วยหลักปัจจัยทั้ง 10 ด้านนี้แหละที่จะช่วยให้การทำงานออกมาได้ดีของบุคลากรไม่ว่าจะทำงานอยู่ฝ่ายไหนก็ตามการที่มีปัจจัยเป็นแรงจูงใจให้ก็จะทำให้การจะปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ได้รับทำได้อย่างเต็มที่เพราะมีแรงใจที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำปรึกษา มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อำนวยความสะดวกให้ทำงานได้ง่าย เพียงเท่านี้การทำงานก็จะออกมาดีแน่นอน มีการปรับปรุงการทำงาน ยึดหลักปฏิบัติและระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อความถูกต้อง ในการดำเนินงาน จากข้อมูลการวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ มาศยคง (2537) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปว่า อิทธิพลของปัจจัยที่ศึกษาต่อระดับแรงจูงใจโดย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ Stepwise Multiple Regression Analysis พอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับ แรงจูงใจของพัฒนาการอำเภอ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสก้าวหน้า สถานภาพ การยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไร้อำนาจ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาริษา ชุกิตติพงษ์ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานอิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กร ของ

พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ "ผลการศึกษาพบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับสูง



แผนภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากภาพ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปได้ดังนี้ คำอธิบาย RAMD MODEL RAMD: MODEL

Responsibility ความรับผิดชอบ บุคคลจะมีความประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเมื่อ ได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

Agility ความคล่องตัวรวดเร็ว บุคลากรสามารถใช้ความรู้ทักษะการทำงานเลือกวิธีการ ที่ดีที่สุดมาปรับใช้จริงด้วยความชัดเจนทำความเข้าใจภายใต้การตัดสินใจอย่างมีไหวพริบด้วยความ คล่องแคล่วว่องไว

Motivation การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้น จิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา

Digital Workplace การทำงานรูปแบบที่มีการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้งาน การใช้เครื่องมือดิจิทัลนั้นเพื่อลดข้อจำกัดบางอย่าง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงแนวทางการดำเนินงานขององค์กร แปลงโฉมรูปแบบการทำงานให้ทุกคนเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัล ให้ทุกแผนกสื่อสารกันได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ ณ สถานที่ใด สามารถเห็นการทำงานของแต่ละฝ่าย พร้อมแบ่งปันข้อมูลกันได้ง่าย ช่วยประหยัดต้นทุน รวมถึงลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองในสำนักงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และเน้นการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ

1.2 ผู้บริหารควรมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้และควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็น ทีมไม่ใช่เพราะใครคนใดคนหนึ่ง

1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการหาสวัสดิการทั้งระยะสั้นและระยะกลาง ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความสำคัญในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ซึ่งจะเป็แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตบพพลัด กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของเขตใกล้เคียง

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสำนักงานเขต ในสำนักงานเขตอื่น หรือองค์กรอื่น ๆ

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ขององค์กรต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ กรุงเทพมหานคร. (2559). รายงานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น: การบริหารราชการกรุงเทพมหานครและร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2559. (อัคราณา). พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

- รสลิน เจียมเจริญ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของราชการสำนักงบประมาณ”
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จักรกริศน์ พรหมเขียว พลินี กลิ่นเสือ. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน
ของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
ทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราวิทย์ สุทธิสีโล (จันทร์ปัญญา). (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท
4 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอหนองสองห้องจังหวัด
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อดิศักดิ์ มาศยคง. (2537). แรงจูงใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาริษา ชูกิตติพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน บริษัทผลิตอบกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยา
อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.