

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**

**The Transformational Leadership and Work motivation Factors affecting
to Efficiency of Local Organization's Personnel to work
in Mueang District, Chiang Mai Province**

กาญจนา ศรีตานบุตร

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรของการวิจัย คือบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่สี่ คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการทำงาน, เทศบาล, บุคลากร

ABSTRACT

The transformation leadership and work motivation is important factors can affecting personnel's potential increasing to work and drive the organization to reach the goal. The objective of this research 1) Study transformation leadership factors affecting to efficiency of local organization's personnel to work in Mueang district, Chiang Mai province. 2) Study the work motivation factors affecting to efficiency of local organization's personnel to work in Mueang district, Chiang Mai province. 3) Study the efficiency of local organization's personnel to work in Mueang district, Chiang Mai province. The population of this research are 279 local organization's personnel in Mueang district, Chiang Mai province. Finding: The relation of transformation leadership and motivation affecting to work efficiency of local organization's personnel in Mueang district, Chiang Mai province, the factor almost affecting to work efficiency: 1st is work success motivation factors, 2nd is team relationship factor, 3rd is salary and welfare factor, 4th is work environment factor, and last is idealized influence or leadership factor with statistically significant at 0.05 level.

Keywords : Transformation Leadership, Work Motivation, Local Organization, Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่มีการบริหารงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครอง และสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละท้องที่จะมีการจัดการบริหารงานให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ตรงจุด เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร แต่บุคลากรภายในองค์กรก็ไม่ได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงต้องใช้เทคนิคกลยุทธ์ และการสร้างแรงจูงใจ เพราะถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ก็จะมีคามมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งการที่องค์กรมีผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการบริหารงาน ย่อมส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น เกิดการยอมรับนับถือ กระตุ้นให้บุคลากร

เกิดการปฏิบัติตาม โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. แรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง ซึ่งมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 915 คน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 279 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม 2562

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ

4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) รายงานว่าเทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร และเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีโครงสร้างที่เหมือนกัน คือ ประกอบด้วย สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี จะแตกต่างกันก็เฉพาะที่ตั้งหรือจำนวนประชากรเท่านั้น

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองที่มีขนาดเล็ก มีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 โดยมีนายกเทศมนตรีหนึ่งคนทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาล ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน นายกเทศมนตรีและสมาชิกสภา มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาลโดยตรง (สารานุกรมเสรี, 2562)

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ชักนำ ผลักดันและจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพล สามารถชักนำผู้อื่นได้อย่างมีศิลปะ มีการแนะนำโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ให้ยอมรับ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้ศิลปะในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นประสานงาน หรือการทำการกิจกรรมต่าง ๆ โน้มน้าว กระตุ้น ชักนำ และจูงใจ ให้กลุ่มบุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยอมรับ และศรัทธา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการจัดการและการทำงาน ที่จะเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถ ศักยภาพ โดยผู้บริหารจะแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความจงรักภักดี ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วรางคณา กาญจนพาที (2556) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้น และจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งต้องมีการพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักใน ภารกิจ และวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Burns (1978, อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์, 2557) เสนอวิธีการเป็นผู้นำแนวใหม่ เรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) สรุปผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ชุดหรือกลุ่มของแรงกดดัน ทั้งภายในและ ภายนอกของพนักงานที่จะเลือกกระทำ หรือปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมที่จะแสดงออกมา อย่างไม่ต้องสงสัย

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในตัวบุคคล สัตว์ ก่อให้เกิดพฤติกรรม อันนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ แรงขับภายในตัวบุคคลนำไปสู่ความต้องการสิ่งเร้า จากภายนอก พฤติกรรมที่กระตุ้น “แรงจูงใจ” และเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ ต้อง ค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และ ทักษะใดในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วจึงพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดง พฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ งาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยดำรง (Maintenance or Hygiene Factors)

อัครเดช ไม้งันท์ (2560) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ ต้องการตามที่ได้อิงเป้าหมายหมายไว้ สามารถประหยัดและลดการสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนิน

กิจกรรม มุ่งเน้นผลลัพธ์ ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว คุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรการได้วางไว้ ซึ่งผลงานที่ได้มีคุณภาพรวดเร็ว และใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านการเงิน คน เวลา อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1989) ไว้ 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ลำพึง บัวจันอัฐ และแกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.610 - 0.681 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.703 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.40

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 5% ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 279 ชุด ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยฉบับนี้ได้

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน (ร้อยละ 68.80) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 35.10) สถานภาพโสด จำนวน 147 คน (ร้อยละ 52.70) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 182 คน (ร้อยละ 65.20) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 36.60)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.32 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งอยู่ในระดับดี และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับดี และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน

5. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านของคุณภาพของงาน และด้านปริมาณ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่สี่ คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคน

มีความตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ ตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่อาจจะเลยหน้าที่ได้ อีกทั้งองค์กรจะมีการประเมินวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลการปฏิบัติงานนั้นไปเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทน จึงทำให้บุคลากรทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้วางไว้ ดังนั้น บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณคุณภาพของงาน ด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกันในด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีการเรียนรู้ มีประสบการณ์มากกว่า และมีความเข้าใจในด้านนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร จึงคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากคุณภาพของงานที่ดี มีมาตรฐานที่ชัดเจน และมีปริมาณที่เหมาะสม จะต้องทันต่อเวลา ไม่เกิดความล่าช้า อีกทั้งยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่ให้สิ้นเปลือง หรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนิน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ หรือหัวหน้างาน ต่างมีอิทธิพลต่อตัวบุคคลภายในองค์กร สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยที่ผู้นำจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำตัวให้เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมผู้นำของตนเอง และจะค่อย ๆ ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรภายในองค์กรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

3. แรงจูงใจ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร องค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจ ทั้ง 4 ด้าน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ถ้าหากองค์กรได้มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรอย่างมีความชัดเจน และมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ หัวหน้างาน ถือเป็นบุคคลที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความตั้งใจ แน่วแน่ มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีศีลธรรม มีความยุติธรรม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีจากผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ ในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีส่วนร่วม เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้โอกาสหรือสนับสนุน บุคลากรในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แก้ไข ปรับปรุง พัฒนางาน เพื่อให้เกิดแนวคิดวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ควรมีสัมพันธภาพที่ ดีต่อกัน เพราะจะทำให้การทำงานต่าง ๆ มีความราบรื่น ไม่มีอุปสรรค เกิดความสะดวก รวดเร็ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรจะมีความชัดเจน มีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม เพราะถ้าหาก บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน อาจจะทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนงาน โยกย้ายงานได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงานควรมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวย และ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านระยะเวลาแค่ช่วง เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม 2562 เท่านั้น หากระยะเวลาผ่านพ้นไปจากช่วงนี้ อาจมีปัจจัยใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพิ่มเติม และปัจจัยที่ส่งผลในการ วิจัยครั้งนี้อาจไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลในอนาคต

2. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจเป็นพิเศษ หากมีผู้สนใจ จะทำวิจัยในเรื่องนี้ อาจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ ทั้งบุคลากรในภาครัฐและเอกชน

3. การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการทำวิจัยในเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น หากมีผู้สนใจจะทำวิจัยในเรื่องนี้ อาจศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม หรือกำหนด ขอบเขตให้แคบลงได้

4. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อีกเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
(2562). สรุปข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2562.
จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/summarize.jsp>
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิษฐา แพงพุก. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์รัฐศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทิพวัลย์ ซาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทน ทอแสง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี ณี ศรีสมุทร. (2556). ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories). ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/384403>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562. จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). ประสิทธิภาพในการทำงาน. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562. จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562. จาก <https://www.kroobannok.com/83312>
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory). ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2562. จาก http://202.28.8.55/HR/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=15
- ลำพึง บัวจันอัฐ และแกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสารสนเทศศาสตร์: ปีที่ 34 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2559)
- วรรณชนินทร์ จิตรสมักร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรารณ กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วินิจ ธีระโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเช่ไถ่เทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรรัตน์ พึ่งทรัพย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สารานุกรมเสรี. (2562). *เทศบาลตำบล*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2562. จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%95%E0%B8%B3%E0%B8%9A%E0%B8%A5>
- สายชล ลิ้มกุล. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)*. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2558). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *เทศบาล*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2562. จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5>.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. (2562). *เทศบาล*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2562. จาก <http://www.chiangmailocal.go.th/municipalwebsite.php>.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารการพัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัครเดช ไม้งันท์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.