

ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ*

FACTORS AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ADMINISTRATIVE WORK IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN AMNAT CHAROEN PROVINCE

กฤษณ์ เจียงคำ¹, วลัยพร สุขปลั่ง² และ ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ³
Krit Jiengkham¹, Walaiporn Sukplang² and Phimwimon Paramatwarachot³
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี¹⁻²
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand¹⁻²
Corresponding Author's Email: kritjiengkham@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ การจัดการองค์การและประสิทธิผลตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 362 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารงาน ($r = 0.10 - 0.83$) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร และระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 73.8

* Received 1 November 2025; Revised 16 November 2025; Accepted 20 December 2025

2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ การจัดการองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, การจัดการองค์การ, ประสิทธิผลการบริหารงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This study aimed 1) to examine motivational factors and organizational management that affect the effectiveness of organizational administration in local government organizations in Amnat Charoen Province, and 2) to compare motivational factors, organizational management, and administrative effectiveness based on personnel perceptions classified by gender, age, educational level, job position, and work experience. A quantitative research design was employed. Data were collected using a questionnaire from a sample of 362 personnel working in local government organizations in Amnat Charoen Province, selected through stratified random sampling and simple random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1) motivational factors and organizational management influencing administrative effectiveness in local government organizations in Amnat Charoen Province were at a high level and showed statistically significant relationships with administrative effectiveness ($r = 0.10-0.83$). Variables that significantly predicted administrative effectiveness included achievement, job characteristics, recognition, responsibility, organizational structure, and operating systems, which together accounted for 73.8% of the variance in administrative effectiveness.

2) comparisons of motivational factors, organizational management, and administrative effectiveness based on personnel perceptions classified by gender,

age, educational level, job position, and work experience indicated that there were no significant differences in overall perceptions of administrative effectiveness across these demographic variables.

Keywords: Motivational factors, Organizational management, Administrative effectiveness, Local government organizations

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับรัฐธรรมนูญปี 2550 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และยังมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะอีกด้วย ส่งผลให้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่เป็นเพียงผู้บริหารยึดบทบาทตามกฎหมาย แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเชิงรุก เพิ่มบทบาทเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่ แม้กฎหมายจะกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างมากมายเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เป็นไปตามที่ต้องการ (แดนไทย ตี๋วิไชย, 2561)

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้ถูกกำหนดโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ให้มีการแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การบริหารราชการส่วนกลาง มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วย กระทรวงและกรมต่าง ๆ 2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วย จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน 3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานครกับเมืองพัทยา ในฐานะการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งในปัจจุบันการให้บริการประชาชนของหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนคงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลตามหลักการกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง มีอิสระพอสมควรในการ บริหารจัดการ มึงงบประมาณ และบุคลากรเป็นของตนเอง แต่ก็ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแล จากราชการส่วนภูมิภาค จะเห็นได้ว่าถึงรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานราชการระดับพื้นที่ ให้มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและดูแล

ทุกข์สุขของประชาชนเพียงใด อันเป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นของตน โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณและมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การจัดทำบริการและสวัสดิการสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล สำหรับประเทศไทย ได้พยายามปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดินมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2545 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการ ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากรมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีปฏิบัติราชการอื่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 อีกทั้งยังได้มีการออกกฎหมายปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ เรื่อยมา โดยเหตุผลเพื่อปรับโครงสร้างระบบราชการไทยให้มีความทันสมัย (อลงกต สารกาล, 2562)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่มีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการเมืองการปกครองของสังคมที่ยึดหลักระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตนเอง อันนำไปสู่ความสุข ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างเสถียรภาพของประเทศในมิติด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นช่วยลดภาระของส่วนกลาง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนของตนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ อันก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งมีความจำเป็นต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมุ่งลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2448 จนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบรวมทั้งสิ้น 7,849 แห่ง ซึ่งถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างตรงจุด ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น ตลอดจนการจัดการปัญหาเร่งด่วน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564)

จากการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สท. – อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพโดยรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ และด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 และ 2563 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ, 2564) โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินในระดับ “ดีเด่น” จำนวน 1,319 แห่ง, ระดับ “ดีมาก” จำนวน 4,987 แห่ง, ระดับ “ดี” จำนวน 1,448 แห่ง และระดับ “พอใช้” จำนวน 75 แห่ง นอกนั้นอยู่ในระดับ “ปรับปรุง” ซึ่งในจังหวัดอำนาจเจริญ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 64 แห่ง มีผลการประเมินในระดับ “ดีมาก” จำนวน 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 52.81 ซึ่งอาจเป็นเพราะผลสำเร็จในความพยายามพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมาที่ดีขึ้นตามลำดับจากรอบปีที่ประเมิน แต่ก็ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินในระดับ “ดี” อยู่เป็นจำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.19 อาจเป็นเพราะการดำเนินงานในบางด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 60 อยู่ในเกณฑ์ “ควรปรับปรุง” ซึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะ ตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565” ถือเป็นกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่เร่งด่วนที่ต้องจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาปัจจัยเชิงใจ และการจัดการองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาตัวแบบของปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ อันจะทำให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ และการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจ การจัดการองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอำนาจเจริญ ที่เป็นข้าราชการประจำ จาก 64 ส่วนงาน รวมจำนวน 3,849 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอำนาจเจริญ ที่เป็นข้าราชการประจำ 64 ส่วนงาน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ และการจัดการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งประกอบด้วยด้านปัจจัยจิตใจจำนวน 34 ข้อ ด้านปัจจัยการจัดการองค์การจำนวน 49 ข้อ และด้านประสิทธิภาพการบริหารงานจำนวน 28 ข้อ รวมทั้งสิ้น 111 ข้อ ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ต่อมานำแบบสอบถามไปทดลองใช้และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายช่วยให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยออกเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกขั้นตอน เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ได้นำมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน

3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยจุดใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยจุดใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวม

ปัจจัยจุดใจ และการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร	4.07	.36	มาก
ปัจจัยจุดใจ	4.13	.38	มาก
การจัดการองค์การ	4.01	.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=.36) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=.38) และ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.60) เช่นเดียวกัน

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ เกี่ยวกับปัจจัยจุดใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ในรายด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยจุดใจ

ปัจจัยจุดใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	.49	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	4.07	.45	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.05	.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.23	.46	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.15	.41	มาก
ภาพรวม	4.13	.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=.38) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=.46) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=.41) และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=.49) ตามลำดับ

1.2 การจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการองค์การ

การจัดการองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	3.84	.59	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	4.10	.64	มาก
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.09	.73	มาก
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	4.09	.75	มาก
5. ด้านบุคลากร	3.99	.72	มาก
6. ด้านความสามารถ	3.94	.79	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	4.04	.79	มาก
ภาพรวม	4.01	.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.60) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=.64) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=.73) และ ด้านรูปแบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=.75) ตามลำดับ

1.3 ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร

ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการผลิต	4.07	.49	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพ	4.04	.42	มาก
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.04	.56	มาก
4. ด้านการปรับเปลี่ยน	4.13	.50	มาก
ภาพรวม	4.07	.36	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=.36) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=.50) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=.49) และด้านประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.42) และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.56) ตามลำดับ

1.4 ความสัมพันธ์ของแต่ละคู่อุปกรณ์ประกอบภายในของตัวแปรอิสระ (ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์กร) กับ ตัวแปรตาม (ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน) มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับต่ำมาก ถึง ความสัมพันธ์ระดับสูง มีค่า r ระหว่าง 0.10 ถึง 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์ประกอบภายในทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ผลการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามระดับประสิทธิผลการบริหารงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโครงสร้าง และ ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามระดับประสิทธิผลการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงาน หรือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ได้ประมาณร้อยละ 73.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ การจัดการองค์กรและประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ส่วนงานและประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ส่วนงาน และประสบการณ์ทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ” สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วยตัวแปรองค์ประกอบภายใน 12 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ โดย 1) ปัจจัยจูงใจมี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) การจัดการองค์การมี 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถและด้านค่านิยมร่วม รวมตัวแปรอิสระทั้งสิ้น จำนวน 12 ตัวแปร เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียง 6 ตัว ประกอบด้วย ตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรด้านลักษณะของงาน ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบในงาน ตัวแปรด้านโครงสร้าง และตัวแปรด้านระบบการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลพยากรณ์ตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานหรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ได้ประมาณร้อยละ 73.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ การจัดการองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ส่วนงานและประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ส่วนงาน และประสบการณ์ทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากความเท่าเทียมทางสังคม ในการเรียนการศึกษาหาความรู้ การทำงานในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งระดับปฏิบัติหรือระดับบริหาร ดังนั้น อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรจึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงเพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ส่วนงาน แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยใด ๆ ที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา

ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่าลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบการบริหารงาน บุคลากร และการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือส่วนงานที่สังกัด ทำให้การรับรู้ต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในการพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงอาจไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และส่วนงานเป็นหลัก แต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน การจัดการองค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรโดยรวม ดังผลการวิจัยของ Sunshine A. Grantosa (2025) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลของรูปแบบภาวะผู้นำสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองซานปาซคาล จังหวัดบาตังกัส ประเทศฟิลิปปินส์ โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมิได้เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดระดับความคิดเห็นหรือการรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ” สามารถสรุปองค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหาร
2. โครงสร้างและระบบขององค์กร มีผลชัดเจนต่อประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน
3. ปัจจัยเชิงประชากรส่งผลต่อการรับรู้ปัจจัยที่กระทบต่อการบริหาร
4. โมเดลการพยากรณ์ที่ได้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารจัดการและวางนโยบายองค์กรในระดับท้องถิ่นได้อย่างเป็นระบบ
5. การพัฒนาองค์กรควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล โครงสร้าง และระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

ยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่การจัดการองค์การประกอบด้วย กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วม โดยตัวแปรปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 73.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พบว่าด้านความรับผิดชอบในงานและด้านระบบการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมอบหมายงานที่ชัดเจน การกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ และระบบการทำงานที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรได้ ผู้บริหารหน่วยงานจึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร มีการเชิดชูการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม มีการยกย่องชื่นชมบุคลากร การนำเสนอผลงานเข้าประกวด การนำเสนอผลงานเพื่อชิงรางวัลจากหน่วยงานภายนอก

2. การจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงการหน่วยงานมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้าง หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหน่วยงานจึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ส่วนการจัดการองค์การด้านความสามารถและด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการออกแบบกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า พัฒนาทีมบริหารให้แข็งแกร่งและมีความสามารถสูง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน วางกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน และมีการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวปฏิบัติในการสร้างปัจจัยจูงใจและการจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

5. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่น (สถ. – อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2566 จาก <https://www.dla.go.th>.

แดนไทย ต๊ะวิไชย และ คณะ. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 5(2), 17-24.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ. (2564). อปท.ในจังหวัดอำนาจเจริญ (เทศบาลตำบล เทศบาล นคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล). เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2566 จาก <https://amnatcharoenlocal.go.th> > public.

อลงกต สารกาล. (2562). บทวิเคราะห์การบริหารงานภาครัฐไทย : จากอดีตถึงปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

Herzberg et al. (1959). The Motivation to Work. New York John Wiley & Sons.

Nejad TA, Behbodi MR, Ravanfar MM. (2015). Analyzing organizational structure based on 7s model of McKinsey. Int J Acad Res Bus Soc Sci, 5(5),43-55.

Grantoza, S. A. (2024). Effects of leadership style, work environment, and organizational motivation on employee performance moderated by job satisfaction: A case of local government unit of San Pascual, Batangas. International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9(6), 6164–6192.