

ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

Emotional Intelligence, Personality and Leadership Factors to the Success for Operation of Local Government Official, Phetchaburi Province

ภักภร โคว์ถาวร (Pakkhaporn Khowthaworn)*

และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม and (Ass.Prof.Dr. Sanor Klinngam)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ 3) แนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 329 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า

1. เชาว์อารมณ์ และบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลิกภาพสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีได้ร้อยละ 71.6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ไร้ระบบอุปถัมภ์ 2) จัดอบรมระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกเดือน 3) เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม 4) ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลเอาใจใส่ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ : เชาว์อารมณ์, บุคลิกภาพ, ภาวะผู้นำ, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

* นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Student Master of Public Administration in Urban and Rural Community Development and Administration, Phetchaburi Rajabhat University

** อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Advisor and Co-advisor : Urban and Rural Community Development and Administration, Phetchaburi Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the factors of emotional intelligence, personality, leadership and job's success of the local government official, 2) study about successful factors of the local government official, and 3) study the method to support the job's success of the local government official. The sample groups were 329 people local government official both, permanent official and sub contract official of subdistrict administrative organization, Phetchaburi by stratified sampling. The tool used in research was questionnaire and the statistics used in data analysis were percentage, average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis..

The research result were as follows:

1. The emotion intelligence and the personality was high level; (the average = 3.82, 3.50 respectively) for the leadership was middle level (average = 3.34) and the job's success of the local government employee was high (average = 3.76)
2. For the emotion intelligence, the leadership and the personality can mix for job success in the future about 71.6% was the middle level as statistically significant at the 0.01
3. For the method to support job's success of local government employee were 1) the director should evaluate with justice, unless helping systems, 2) there are the working rule training continuously, 3) team work is very important, and 4) to support the local government employee who has the excellent jobs.

Keywords: : Emotional Intelligence, Personality, Leadership , The success for operation

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจมาเป็นการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางแทน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เน้นการพัฒนาประเทศโดยการกระจายอำนาจบริหารให้แก่ประชาชนเพื่อปกครองตนเอง ผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งได้รับการก่อตั้งในปี พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งรัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญในการบริหารงานของท้องถิ่น จึงได้ให้อำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำงบประมาณ ตลอดจนให้อำนาจในการออกกฎหมายท้องถิ่นเพื่อใช้บังคับในพื้นที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุด มีการมอบภารกิจ

หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542) มาตรา 72 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งสังกัดฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้นตามความเหมาะสมของภารกิจ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานจนเกิดความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

บุคคลจะทำงานได้เต็มความสามารถขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะทำงาน และสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นและผลักดันให้เอาใจใส่ในงานมากขึ้น ดังนั้นหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะเกิดความสุขในการทำงานและมีทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำ ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด ความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะอุทิศตัว อุทิศกำลังสติปัญญาให้แก่การทำงานและมีความตั้งใจในการทำงาน (ณัฐพันธุ์ เสงี่ยมพันธ์, 2551)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแต่ละบุคคล และเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าการให้บรรลุปเป้าหมายตามตัวชี้วัด และต้องใช้ตัวชี้วัดใดบ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ซึ่งช่วยให้เกิดการไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552 : 6) มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องเก็บกดเพื่อรอการระเบิดในภายหลัง รู้จักจุดด้อยจุดด้อยของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถจัดการกับความเครียดหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบและรู้เท่าทัน (สันต์ ศัลยศิริ, 2548 : 14-15) มีบุคลิกภาพเน้นบุคลิกภาพในแง่อุปนิสัย (Traits) ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มาจากองค์ประกอบทางจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและต่อสังคม เช่น บุคลิกภาพที่เป็นอุปนิสัยขยันหมั่นเพียร เมตตากรุณา กล้าหาญ (สมใจ ลักษณะ, 2552: 112) และอีกหนึ่งสิ่งที่ขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยใช้ทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่ (ณัฐชุต วิจิตรจามรี, 2553 : 238)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานส่วนตำบลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านชาวอารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีโดยรวมขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

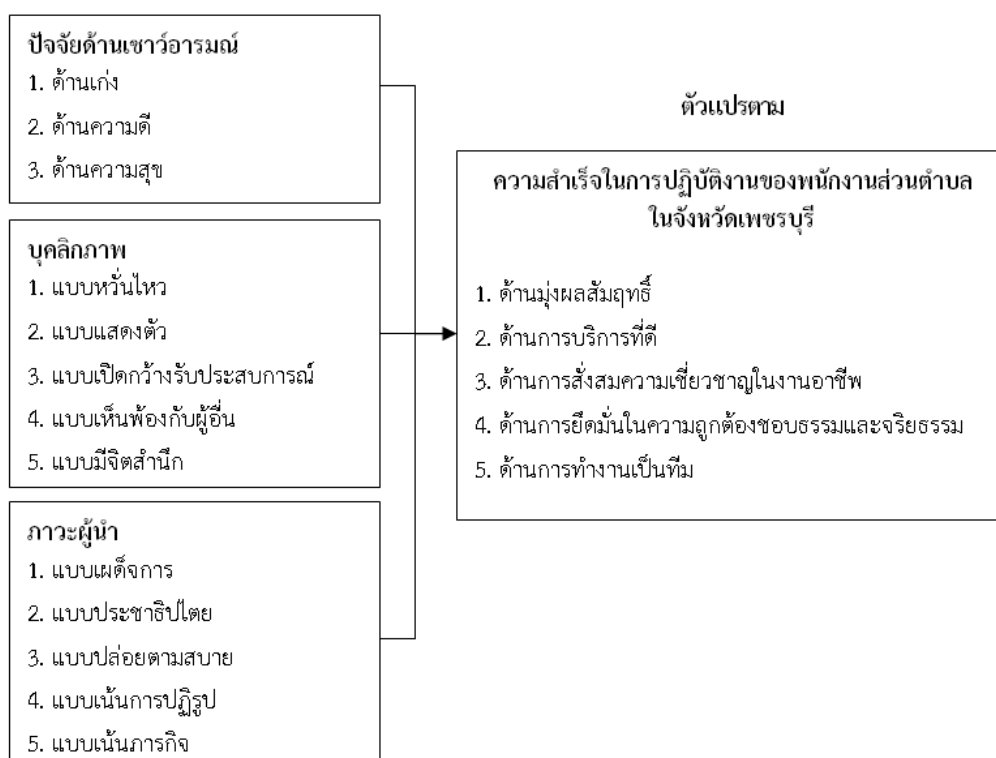
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ โดยใช้แบบวัดเชาว์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (2543: 42) ใช้แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสต้า และแมคเคร (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน ศรัณย์ คลังชำนาญ, 2549 : 46-50) ใช้แนวคิดภาวะผู้นำของสตรัลเซอร์ (Stralser, 2004 อ้างถึงใน ญัฐยา สันตะการผล, 2551 : 71-76) และวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีโดยใช้กรอบสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 7) เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่

ตัวแปรอิสระ



วิธีดำเนินการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 1,840 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 329 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของทอโรยามาเน่ การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่ง โดยกำหนดให้แต่ละอำเภอมีตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอละ 3 แห่ง ซึ่งใช้วิธีการหยิบลากสายชื้อองค์การบริหารส่วนตำบล หลังจากนั้นทำการสุ่มพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และลักษณะของตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ลักษณะคำถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา สร้างแบบสอบถามและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของปัจจัยเชาว์อารมณ์เท่ากับ .935 บุคลิกภาพ เท่ากับ .942 ภาวะผู้นำ เท่ากับ .829 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี เท่ากับ .970 และในภาพรวมเท่ากับ .953

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการเพื่อให้เลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์อำนาจการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยทำการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญ และค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

4.4 วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะโดยใช้การแจกแจงความถี่ และการจัดลำดับ

สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

1. ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความดี ด้านความสุข และด้านความเก่ง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความดี พบว่า เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้านความเก่ง พบว่า มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของตนเอง และด้านความสุข พบว่า รู้จักมองโลกในแง่ดี รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์โดยรวมและรายด้าน

	ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านความดี	3.86	0.47	มาก	1
2.	ด้านความเก่ง	3.76	0.48	มาก	3
3.	ด้านความสุข	3.84	0.53	มาก	2
	รวม	3.82	0.43	มาก	

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้แบบมีจิตสำนึก แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้างรับประสบการณ์ และแบบหัวนไหว ตามลำดับ สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว พบว่า เป็นคนโกรธง่าย ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า ชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์ พบว่า เป็นคนชอบปฏิบัติมากกว่าพูด ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น พบว่า เป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า เป็นคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมและเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. แบบหัวนไหว	2.92	0.84	ปานกลาง	5
2. แบบแสดงตัว	3.56	0.57	มาก	3
3. แบบเปิดกว้างรับประสบการณ์	3.44	0.57	ปานกลาง	4
4. แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น	3.78	0.56	มาก	2
5. แบบมีจิตสำนึก	3.89	0.58	มาก	1
รวม	3.50	0.42	มาก	

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ แบบประชาธิปไตย แบบปล่อยตามสบาย และแบบเน้นการปฏิรูปและภาวะผู้นำแบบเน้นภารกิจ และแบบเผด็จการ ตามลำดับ สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านคือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ พบว่า ชอบการออกคำสั่งและควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย พบว่า ทำงานโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือกัน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า เน้นการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำแบบเน้นการปฏิรูปและภาวะผู้นำแบบเน้นภารกิจ พบว่า เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำโดยรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. แบบเผด็จการ	2.69	0.91	ปานกลาง	4
2. แบบประชาธิปไตย	3.69	0.58	มาก	1
3. แบบปล่อยตามสบาย	3.68	0.58	มาก	2
4. แบบเน้นการปฏิรูปและภาวะผู้นำแบบเน้นภารกิจ	3.38	0.63	ปานกลาง	3
รวม	3.34	0.48	ปานกลาง	

4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีการพัฒนาการทำงานอย่างมุ่งมั่นกระตือรือร้น ด้านการบริการที่ดี พบว่า ให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า สามารถส่งงานได้ตามกำหนดอย่างครบถ้วน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า ประพฤติตนเป็นผู้มีความยุติธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.61	0.51	มาก	5
2. ด้านการบริการที่ดี	3.70	0.56	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.66	0.51	มาก	4
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3.89	0.54	มาก	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.90	0.56	มาก	1
รวม	3.76	0.46	มาก	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	Adj. R ²	R Square change	b	Beta	t
ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ (X ₁)	.814	.663	.662	.663	.611	.576	12.230***
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.842	.709	.707	.046	.260	.228	5.914***
บุคลิกภาพ (X ₂)	.846	.716	.713	.007	.170	.138	2.822**
a (Constant) = -.082	S.E. = .140	F = 272.971***					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y}_{\text{tot}} = -.082 + .611 (X_1) + .260 (X_3) + .170 (X_2)$$

และเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = .576 (X_1) + .228 (X_3) + .138 (X_2)$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เสนอแนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำงานส่วนตัวมากกว่างานราชการ

ข้อเสนอแนะต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี คือ ผู้บริหารควรประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ไร้ระบบอุปถัมภ์ มีการอบรมระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกเดือน ทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และสร้างจิตสำนึกในอาชีพ และให้ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญที่ค้นพบมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านชาวอารมณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความดี ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานส่วนตำบลเป็นคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ และรู้จักให้อภัยทำให้สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเก่ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้ไม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีณย์ คลังชำนาญ (2549 : 98-100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชาวอารมณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า พนักงานมีเชาวน์โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนตำบลมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นคนมีความต้องการการสัมผัสผลของงานที่ทำ ส่วนบุคลิกภาพที่น้อยที่สุด คือ แบบหัวน้าว ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลเป็นคนที่คำนึงถึงแต่ตนเอง และเป็นคนท้อแท้ง่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีณย์ คลังชำนาญ (2549 : 98-100) พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานอยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของพนักงานส่วนตำบลที่มีการแสดงออกมากที่สุดคือ แบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลทำงานโดยใช้รูปแบบการ

ปรึกษาหารือกัน และตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ส่วนภาวะผู้นำที่มีการแสดงออกน้อยที่สุด คือ แบบเผด็จการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหน่วยงานไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และจำกัดอิสระในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรณอม แม่นมาศวิศ (2553 : 91-93) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง

4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยพนักงานส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกัน โดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยพนักงานส่วนตำบลประพฤติตนเป็นผู้มีความยุติธรรม และปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในอาชีพของตน ส่วนด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานส่วนตำบลขาดการทำแผนสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง และขาดการทำปฏิทินการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิมล บุญรอด (2549 : 91-97) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ พบว่า ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้อยู่ในระดับสำเร็จมากกว่า ร้อยละ 70 อรรถสิทธิ์ มณีปุระ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานระดับผู้บริหารมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปันดา พองพรหม (2554 : 74-77) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร เก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล 390 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีได้ร้อยละ 71.6 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลรับรู้และเข้าใจถึงความรู้สึก ความนึกคิด ตลอดจนอารมณ์ทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีไหวพริบในการกำกับการแสดงอารมณ์ ควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งเมื่อต้องทำร่วมกันเป็นทีมพนักงานส่วนตำบลจะแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือกัน และตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ และจากการที่พนักงานส่วนตำบลเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นคนที่มีความต้องการการสัมฤทธิ์ผลของงานที่ทำทำให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมฤทธิ์ผลในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีณย์ คลังชำนาญ (2549 : 98-100) พบว่า เชาว์อารมณ์ และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการติดตามความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลงาน อย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินผลการพิจารณาความดีความชอบในการ เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในการมุ่งมั่นทำงานและ ให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีควรให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำวิสัยทัศน์ และ กลยุทธ์ในการทำงานของตนเอง เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้มีการจัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา และมีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมา ประมวลผลในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและการนำไปใช้

1. พนักงานส่วนตำบลควรแสดงออกทางด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่เก็บกด จนนำไปสู่ ความเครียดจากการทำงาน สามารถแสดงความเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
2. พนักงานส่วนตำบลควรมีวิธีการหรือกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายในการทำงาน แสวงหาความตื่นเต้น ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน
3. พนักงานส่วนตำบลไม่ควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงแต่ตนเองเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมด้วย
4. พนักงานส่วนตำบลควรเป็นคนยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่กระทำตามใจตนเองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ หรือระเบียบรองรับ
5. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของ หน่วยงาน
6. พนักงานส่วนตำบลควรแจกจ่ายงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความสามารถ ของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต จังหวัดเพชรบุรี เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศการทำงาน สวัสดิการสังคม โครงสร้างองค์การ สมรรถนะของ องค์การ เป็นต้น
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการวัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีโดยเพิ่มกลุ่มประชาชนและผู้รับบริการ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). การบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น.

กรมสุขภาพจิต. (2543). **อัคร: ความฉลาดทางอารมณ์**. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : วี. พรินท์ (1991) จำกัด.

ณัฐชา สันตรการผล. (2551). **MBA... เรียนด้วยตนเอง**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.

ประนอม แม่นมาศวิท. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปนัดดา พงษ์พรหม. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร**.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิมล บุญรอด. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง**

ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศรัณย์ คลังชำนาญ. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ**

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญ

โภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**. นนทบุรี : สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อรรถสิทธิ์ มณีปุระ. (2550). **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารศึกษาเฉพาะกรณี:**

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา.