



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัด จังหวัดสมุทรปราการ

ณัฐการณ์ เมืองราช¹, วันจักร น้อยจันทร์²

¹สาขาวิชา การบริหารงานตำรวจ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,

Email: s59123450011@ssru.ac.th¹, wanchak.no@ssru.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำนวน 137 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : การประเมิน, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

Self Assessment on Job Performance Efficiency of Personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization, Phra Samut Chedi, Samut Prakan Nattakan Muangraj¹, Wanchak Noichan²

¹Branch Police Administration under the Human Sciences and Social sciences,
²Lecture, Police Administration under the Human Sciences and Social sciences,
Email: s59123450011@ssru.ac.th¹, wanchak.no@ssru.ac.th²

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan and ; (2) to compare the level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot SAO, Phra Samut Chedi, Samut Prakan. It was classified by personal factors. Such as gender, age, educational background, job position, salary and job duration. The target group of population used to study was 137 personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot SAO. The tool used to collect data was a questionnaire and statistic used to analyze data included mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) determined the statistical significance at the level of 0.05.

The result findings were as follows:

1. The level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan in overall was at a high level. While considered in each dimension, ranking from the highest to the lowest as follows: job quality, followed by job quantity, expenditure and time, respectively.

2. According to comparison in self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan, the overall was found that personnel in different gender, age, educational background, job position, salary and job duration had level of self assessment on job performance efficiency that was not different in the overall and factors. So, we rejected the hypothesis which was set up.

Keywords : Assessment, Efficiency, Job performance, Personnel



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการ พัฒนาและสร้างความเจริญให้กับตำบล ดังนั้น ทุกองค์การบริหารส่วนตำบล มักมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลถูกกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนรวมทั้งผลจากการปรับปรุงฐานะ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ลัดดา โกลม, 2551)

เนื่องจากโลกของเราในปัจจุบันเป็นโลกที่ไร้พรมแดน กระแสความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก มีผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก จึงทำให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสอยู่ตลอดเวลา โดยมีการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เช่น การฝึกอบรมบุคลากร การจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การหาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรต่างๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการบริหารงานที่จะรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้สามารถปฏิบัติงานที่หมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนา จะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารต่างๆ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) เครื่องจักร (Machine) การตลาด (Market) เทคนิคหรือวิธีการทำงาน (Methods) และเวลา (Minute) ซึ่งปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ คนหรือบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่จัดการองค์ประกอบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภณ มณีชาติ และคณะ, 2556) ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในองค์กร จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ให้ดำเนินการไปตามระบบขององค์กรที่วางไว้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวางแผนเป้าหมายให้ดำเนินงานที่มีคุณภาพ และมีการวางแผนเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานและประหยัดค่าใช้จ่ายในองค์กรให้น้อยที่สุด ย่อมส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนและปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์กรในปัจจุบัน องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเอง

Boud (1995) ให้ความหมายของการประเมินตนเอง ว่าเป็นการอธิบายถึงมาตรฐานและ/หรือเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานและตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตซึ่งนักเรียนสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้

Airasian and Gullickson (2002, อ้างถึงใน ประกอบ กรณีกิจ, 2550: 76) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การระบุหรือกำหนดขอบเขตของปัญหา
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อสนเทศ
3. การสะท้อนความคิดและตัดสินใจ
4. การประยุกต์และปรับเปลี่ยน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, อ้างถึงใน เพ็ญศิริ อิมอุดม, 2551: 27) กล่าวถึง การประเมินตนเองที่แท้จริงแล้วนั้นคือ การรู้ตนเอง เป็นการประเมินขั้นสูง ดังคติชาวจีนที่ว่า “รู้เขารู้เรา” เรามุ่งแต่การรู้เขา แต่ไม่คำนึงถึงการรู้เราว่าเป็นอย่างไร สมควรปรับปรุงตรงส่วนใด ซึ่งหมายความถึงการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนให้รับรู้ตนตามความจริง (real self) เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตนเองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมรูปแบบหนึ่งที่จะสามารถทำให้รู้ตนเองได้นั้นต้องมีการประเมินจากตนเองและผู้อื่น

กิจกรรมการประเมินตนเองได้ดียิ่งขึ้น (อรวรรณ เหล่าอารีย์, 2549: 9)

S Staff, Strength, Sustainable อาศัยจุดแข็งด้านบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินกระบวนการพัฒนาคุณภาพด้วยความมั่นคงและยั่งยืน

M Measurement, Maintenance ต้องวัดได้โดยสร้าง quality indicators ชำรงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ภาคภูมิใจของทีมงาน



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

E Effectiveness, Efficiency ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเน้นผลผลิตโดยรวม (productivity) ต้องมีความคุ้มค่า และเป็นไปด้วยความประหยัดทรัพยากร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Good, C.V. (1973 อ้างถึงใน พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2552: 13) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการกระบวนกรที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามความประสงค์ โดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อย

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน สุธาสนี ไทรศรีวิณะ, 2556: 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงาน ที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

เดเนียล วิท (1967 อ้างถึงใน พระวรชัย ปยุตโต, 2560) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (1951 อ้างถึงใน พระวรชัย ปยุตโต, 2560) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และฝึกฝนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้และประสบการณ์ทางการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ ช่วยส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันและการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อจะทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ และเป็นการตอบสนองความต้องการโดยรวมของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นซึ่งมีความแตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา ม่วงมณี (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าสูงสุด คือ มิติผลผลิตและผลลัพธ์ รองลงมาคือ มิติกระบวนการบริหาร และมิติที่มีค่าต่ำสุดคือ มิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต 2. ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สุธาสนิ ไทรศรีวัฒน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศหญิงมากที่สุด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งข้าราชการ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 -20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ลัดดา โกมล (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมืองน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมืองน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงมีด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์,ด้านการมีส่วนร่วม,ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ,ด้านเทคนิคความรู้ และความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ และความสามารถในด้านทักษะการบริหารงาน อยู่ระดับปานกลาง 2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ส่วนพนักงาน ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3.พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พนักงานควรมีการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน 2) องค์กรควรกำหนดนโยบาย หรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาพนักงานและองค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน 4)หน่วยงานควรจัดซื้อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และนำ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว อย่างถูกต้องและแม่นยำ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 137 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด : 2562)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีขั้นตอนการเก็บ
รวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยติดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอหนังสือแจ้งหน่วยงานที่จะ
ทำการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือเพื่อขออนุญาตจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
และชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบาง
ปลากด ทุกท่านด้วยตนเอง และนัดหมายการเก็บแบบสอบถามคืน

1.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืน จากนั้นตรวจสอบข้อมูลและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามความต้องการ แนะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้
ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน
ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีระดับค่าประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานอยู่ 5 ระดับ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท
(Likert) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (สุธาสิณี ไทรศรีวิฒนะ, 2556: 46) ดังนี้

- | | | | |
|-----------|-------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย | 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด โดยการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA เป็นการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 74 คน ร้อยละ 54.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 40 คน ร้อยละ 29.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน ร้อยละ 45.3 มีระดับตำแหน่งงาน คือพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 62 คน ร้อยละ 45.3 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001– 20,000 บาท จำนวน 90 คน ร้อยละ 65.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 64 คน ร้อยละ 46.7

การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละครั้งทำให้ท่านได้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน ทำให้งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณภาพมากขึ้น (\bar{X} = 4.12) ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้ (\bar{X} = 4.10) การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปด้วยความรอบคอบและเรียบร้อย (\bar{X} = 4.05) ภาระงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน ถูกต้องเหมาะสม (\bar{X} = 4.03) ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใช้บริการ (\bar{X} = 4.01) อันดับที่สองคือ ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.22) งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (\bar{X} = 4.05) งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องและตรงตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ (\bar{X} = 4.05) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตที่ชัดเจน (\bar{X} = 4.01) ปริมาณงานที่ท่านได้รับไม่เกินความสามารถในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ (\bar{X} = 3.97) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านหมั่นดูแล รักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

มีระยะเวลาการใช้งานได้อย่างยาวนานและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) การวางแผนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเป็นไปตามงบที่ตั้งไว้และเกิดความประหยัด ($\bar{X} = 4.08$) องค์กรของท่านสามารถบริหารจัดการด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.00$) องค์กรมีการประชุมบริหารงานด้านงบประมาณและค่าใช้จ่าย ทุกเดือน ทุกปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$) องค์กรมีการจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เบื้องต้นที่ชำรุดในระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการพัฒนาการทำงานและหาเทคนิคในการทำงานให้เกิด ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$) ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.04$) ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความล่าช้า ($\bar{X} = 4.04$) ท่านมีการจัดลำดับการทำงานประเภทของงานก่อน-หลังอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.91$) ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้งานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1.ด้านคุณภาพของงาน	4.06	.516	มาก	1
2.ด้านปริมาณงาน	4.06	.573	มาก	2
3.ด้านเวลา	3.98	.575	มาก	4
4.ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	.645	มาก	3
โดยรวม	4.02	.505	มาก	

การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ (1) จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .065 แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (2) จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .235 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .580 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (4) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .865 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (5) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .274 แสดงว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (6) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .663 แสดงว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	T/F	Sig.
เพศ	-.300	.065
อายุ	1.437	.235
ระดับการศึกษา	.656	.580
ระดับตำแหน่งงาน	.319	.865
อัตราเงินเดือน	1.311	.274
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.529	.663

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ อภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายดังนี้

1.1 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรอบคอบและเรียบร้อย ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ และผลงานได้รับมีความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการ งานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งทำให้บุคลากรได้ทักษะใหม่ๆจากการทำงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เนื่องจากบริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยชิ้นงานต้องผ่านการตรวจสอบก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า ซึ่งพนักงานก็สามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานและชิ้นงานออกมามีคุณภาพดี

1.2 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีขอบเขตที่ชัดเจน ปริมาณงานที่ได้รับไม่เกินความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

และตรงตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ และมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา จารีย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้า ไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จำนวนพนักงานในหน่วยงานที่สังกัดมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ปริมาณงานที่นอกเหนือจากงานประจำเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่

1.3 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความล่าช้า และมีการพัฒนาการทำงานและหาเทคนิคในการทำงานให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้งานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น มีการจัดลำดับการทำงานประเภทของงานก่อน-หลังอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับมาก คือ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

1.4 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรหมั่นดูแล รักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้มีระยะเวลาการใช้งานได้อย่างยาวนาน และมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเป็นไปตามงบที่ตั้งไว้ และเกิดความประหยัด องค์กรสามารถบริหารจัดการด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า องค์กรมีการจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เบื้องต้นที่ชำรุดในระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรมีการประชุมบริหารงานด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายทุกเดือน ทุกปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสิณี ไทรศรีวิฑณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรเอาใจใส่ ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และทะนุถนอม การปฏิบัติงานมีการกำหนดค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า

2. การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระ วงศ์แสง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจโลจิสติก จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะอายุที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา โกมล (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใด ย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ม่วงมณี (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์กวีภรณ์ กลิ่นนันทนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะอัตราเงินที่ต่างกันของบุคลากรไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเฝื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ไม่ต้องระบุชื่อผู้ให้ความคิดเห็น ในเรื่องสาเหตุ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการสร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้องรวดเร็วของงาน และเป้าหมายขององค์กรเหนือสิ่งอื่นใด
3. มีการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ในลักษณะแลกเปลี่ยนกันทำ เฉพาะงานที่ต้องมีการให้บริการและติดต่อประสานงาน ไม่ใช่งานในเชิงลึก เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานไม่ติดขัด บุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องตอบโจทย์ความต้องการของผู้เข้ามาติดต่อกันได้ทุกคน ไม่ต้องรอบคอบใครคนใดคนหนึ่ง
4. มีแบบชี้วัดความสำเร็จของงานภายในองค์กร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับคะแนน เป็นเกณฑ์การพิจารณา เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของผลงานก่อนที่จะใช้งานจริง และลดปัญหาข้อผิดพลาด ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการศึกษาวิจัยโดยวิธีที่นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แต่เปลี่ยนเป็นการศึกษา โดยการสัมภาษณ์บุคลากรโดยตรง เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน และเข้าถึงปัญหาอย่างแท้จริง
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงควรมีการวิจัย เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ผลการดำเนินงานของส่วนกลางใน ท้องถิ่นอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล พัทธยา กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านวิธีการ ด้านค่าตอบแทน ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลุล่วงได้อย่าง สมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากท่านอาจารย์ วันจักร น้อยจันทร์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รายงานการวิจัยเล่มนี้ ซึ่งได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ที่ได้รับ ขอขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ของสาขาการบริหารงานตำรวจทุกท่าน เพื่อนนิสิตทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้ คำปรึกษาแนะนำมาตลอด ตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดทุกคน ที่ให้ข้อมูล ในการทำวิจัยในครั้งนี้ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

เอกสารอ้างอิง

- กัญแก้วพารณ ก्लीนนิมวณ.(2554).**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก
อิทธิบาท ๔**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา.(2559).**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่ง
มวลชนกรุงเทพฯ**.สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชุติมา ม่วงมณี.(2556).**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**.การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัชพล งามธรรมชาติ.(2559).**แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด.
งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี**.งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษมณี ยีหมะ.(2550).**การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกอบ กรณีกิจ.(2550).**การพัฒนาารูปแบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้การประเมินตนเอง เพื่อ
ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู**.วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระวรชัย ปยุตโต.(2560).**การเมืองและการปกครองท้องถิ่น**. ขอนแก่น:หจก.ขอนแก่นการพิมพ์.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร.(2552).**แนวคิด ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.
- เพ็ญศิริ อิมอุดม.(2551).**ผลของการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมจริยธรรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
ของนักเรียนระดับประถมศึกษา**:การศึกษาทดลองแบบสี่กลุ่มของโซโลมอน.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรม
หาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา โกมล.(2551).**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา**.สารนิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วรรณ จารีย์.(2557).**คำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า
สาขาหาดใหญ่**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมยศ แยมเพื่อน.(2551).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย
มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**.สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

- สุธาสนี ไทรศรีวัฒน์.(2556).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุระ วงศ์แสง.(2553).ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ
โลจิสติกส์ จำกัด.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โสภณ มณีชาติ, สุนันทา พัฒนะ และสิริมาลย์ แสงสุวรรณ.(2556).ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ
บรมราชูปถัมภ์.
- อรวรรณ เหล่าอารีย์.(2549).การศึกษาสถานภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตาม
กรอบมาตรฐานการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ศูนย์มะเร็ง ชลบุรี .ปัญหาพิเศษ รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.