

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง
อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN LAM PHAYA KLANG
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUAK LEK DISTRICT,
SARABURI PROVINCE

ชนิดา บุญชล,รชพล ศรีขาวรส

Chanida Boonchalor,Rachapol Srikkaoros

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

Master of Public Administration student, Nakhonrathasima College

E-mail:chxm.nida@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 26 มีนาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง และ 2.เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลางจำนวน 80 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (one way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า

1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

2.ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนี้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of work performance efficiency of personnel in Lampayaklang Subdistrict Administrative Organization, and (2) compare their work performance efficiency based on personal factors. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 80 personnel working in Lampayaklang Subdistrict Administrative Organization. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One-way ANOVA). Pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The results revealed that:

1.The results revealed that most of the personnel were female, aged between 30–40 years, and held higher than a bachelor's degree. Overall, the work performance efficiency was at a high level ($\mu = 3.78$). When considering each aspect, the highest mean was found in work speed, followed by work quality, responsibility, work quantity, and resource utilization, respectively.

2.The comparison of work performance efficiency based on personal factors, including gender, age, and educational level, showed no statistically significant differences in both overall and individual aspects. This indicates that these personal factors did not affect the work performance efficiency of the personnel in this organization.

Keywords: Work Performance Efficiency, Personnel, Subdistrict Administrative Organization.

บทนำ

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเอกเทศต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครองรวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐมีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากองค์กรในภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญและมั่นคง องค์กรภาครัฐหลายหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ได้ถูกประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อรับรองคุณภาพขององค์กร ทำให้เกิดมาตรฐานการบริการที่ดี ปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในองค์กรหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากหรือน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหรือสาเหตุของการมีความสามารถในการทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (ฐิติรัตน์ มีมาก, 2560) สอดคล้องกับผลการศึกษาของของ วนิดา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต (2566) พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุธิดา เสาวคนธ์ (2563) พบว่า การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลจึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนพัฒนาของท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

องค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพื้นที่และให้บริการประชาชนในเขตตำบลลำพญากลาง โดยมีการทํางานในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การจัดการบริการสาธารณะ รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐมักพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากร เช่น การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความไม่พร้อมด้านทักษะและความรู้ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อาจส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการประชาชน และประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีอาชีพต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ขอบเขตในด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลางนั้น เป็นกลุ่มประชากรขนาดเล็ก ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี มีจำนวนบุคลากรสังกัดอยู่ 80 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง, 2568)

3. ขอบเขตในด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

4. ขอบเขตในด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

4.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5. ขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 15 ธันวาคม 2568

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 60.00) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 40.00) ส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 31.25) รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 26.25) ตามลำดับ มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.50) และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 20.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 43.75) รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 33.75) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.50)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.89$) รองลงมาด้าน

คุณภาพของงาน ($\mu=3.82$) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\mu=3.80$) ด้านปริมาณงาน ($\mu=3.71$) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\mu=3.69$) เมื่อจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=3.99$) รองลงมางานที่ท่านรับผิดชอบมีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีข้อผิดพลาดน้อย ($\mu=3.94$) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน ($\mu=3.90$) ผลงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ($\mu=3.88$) และท่านมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ ($\mu=3.79$)

2.2 ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.01$) รองลงมาท่านสามารถรับผิดชอบงานหลายงานในเวลาเดียวกันได้อย่างเหมาะสม ($\mu=4.00$) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จตามที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=3.99$) ท่านสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=3.80$) และ เมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้น ท่านสามารถปรับตัวและดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\mu=3.78$)

2.3 ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถลดขั้นตอนหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น ($\mu=3.99$) รองลงมาท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\mu=3.90$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\mu=3.88$) ท่านสามารถให้บริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการ ($\mu=3.79$) และ ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วโดยคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ของหน่วยงาน ($\mu=3.78$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงาน ท่านพร้อมที่จะยอมรับและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ($\mu=4.00$) รองลงมาท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu=3.88$) ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=3.80$) ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($\mu=3.79$) และ ท่านติดตามและตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu=3.78$)

2.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ($\mu=3.94$) รองลงมาท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางลดค่าใช้จ่ายหรือการใช้

ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นของหน่วยงาน ($\mu=3.87$) ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและเหมาะสม ($\mu=3.80$) ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อป้องกันการสูญเสียหรือเสียหาย ($\mu=3.70$) และ ท่านดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพย์สินของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\mu=3.54$)

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

3.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตยา คงเมือง (2566) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และการพัฒนาทักษะของพนักงาน สอดคล้องกับ พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ที่ตระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนของหน่วยงาน รวมทั้งมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ ส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิรา สาหา (2563) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านต้นทุนของการดำเนินงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถรับผิดชอบงานหลายงานในเวลา

เดียวกันได้ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2549, น.4) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.3 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานให้เกิดความคล่องตัว ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัญชลี จำนงค์ผล (2553, น.9-10) กล่าวถึง บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งสามารถยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ผลการศึกษาพบว่ามียอดประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นพนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นตอบเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต้องเกิดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจาก 2 ส่วนคือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปปรับใช้ในโครงสร้างการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาการทำงานให้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ส่งผลให้

การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช อินสุ่ม พงษ์ศักดิ์เพชรสถิตย์และอนันต์ ธรรมชาลัย (2568) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) โดยด้านความรับผิดชอบในงานสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) และ 2) ด้านปัจจัยใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 48.1 ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีผล ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหารงานค่าตอบแทน และลักษณะของอาชีพ ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 61.7

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน และมีโอกาสในการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ขั้นตอน และนโยบายของหน่วยงานเดียวกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เวลาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจะต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทันเวลา ประกอบกับจะต้องให้บริการด้วยความเท่าเทียม การบริการอย่างก้าวหน้า และการบริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งจะต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานทั้งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการจัดการ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ขั้นตอน และนโยบายเดียวกันของหน่วยงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ธารารมย์ และกมลวรรณ วรรณธำ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$ และ $S.D. = 0.69$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$ และ $S.D. = 0.66$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.99$ และ $S.D. = 0.64$) และด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.95$ และ $S.D. = 0.72$) ข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้แก่ กำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานรายบุคคล ควรจัดกิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการภาครัฐ และควรมีการสะท้อนปัญหาที่พบจากการทำงาน เพื่อนำมาปรับกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตรงกับความต้องการของประชาชน

2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงานเดียวกันขององค์กร จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุริยมทฺโธ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านหลักสราณียธรรม 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมได้ ร้อยละ 68 และ รูปแบบการประยุกต์หลักสราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยประยุกต์หลักสราณียธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายองค์ประกอบรวมถึงความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานองค์ความรู้ในการวิจัยช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนางานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการสรุปผล อภิปรายผล การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ควรมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ

1.2 ด้านปริมาณ ควรปรับตัวเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นและดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

1.3 ด้านความรวดเร็ว ควรตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้อย่างรวดเร็วยิ่ง โดยคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ของหน่วยงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ควรติดตามและตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพย์สินของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาปีที่ 14(1): 251-265.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 23 (2), 8-20.
- ปิยนุช อินสุ่ม พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(3) : 97-110.
- พระมหาสุริยะ มหฺทโว. (2564). การประยุกต์หลักสาราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2) : 263-276.
- พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วนิดา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต. (2566). ผลกระทบทักษะความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(3), 640-651.
- ศศิธร ธารารมย์ และกมลวรรณ วรรณธำ. (2566). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 9(4) : 73-87.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายาม. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุจิรา สาหา. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).ลพบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุธิดา เสาวคนธ์. (2563). ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของกำลัง
พลในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อัญชลี จำนงค์ผล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. [วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยบูรพา].

อาทิตยา คงเมือง. (2566). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.