

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก
อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี*

EFFICACY WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SAM KHOK SUBDISTRICT
MUNICIPALITY, SAM KHOK DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE.

สุภาพร ดอกสายหยุด

Supaporn Doksayud

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Faculty of Graduate Studies, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: supapornd94@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำนวน 126 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 – 20,000 บาท และมีประเภทตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.60$) เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรเทศบาล, เทศบาลตำบลสามโคก

* Received 19 April 2026; Revised 5 August 2026; Accepted 11 August 2026



Abstract

The objectives of this research were to examine the level of job performance efficiency of personnel in Sam Khok Subdistrict Municipality and to compare their job performance efficiency based on personal factors. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 126 personnel working in Sam Khok Subdistrict Municipality. A questionnaire was used as the instrument for data collection. Data were analyzed using both descriptive and inferential statistics, including the Independent Samples t-test and One-way ANOVA. The results revealed that the majority of personnel in Sam Khok Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province were female, aged between 25–34 years, held a bachelor's degree, had an average monthly income of 10,001–20,000 baht, and were municipal employees or permanent staff. Overall, their job performance efficiency was at the highest level, with a mean score of 4.47. When comparing across personal factors, it was found that personnel with different ages, educational levels, average monthly incomes, and job positions exhibited significantly different levels of job performance efficiency at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Work Performance Efficiency, Municipal Personnel, Sam Khok Subdistrict Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะเทศบาลตำบลซึ่งมีการกิจกรรมครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา และการบริการสาธารณะอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์กรดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน และค่าใช้จ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการใช้เทคโนโลยี ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิณา ขำคง และวิชุกร นาครธน, 2565) ในทางปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังคงประสบปัญหา เช่น การทำงานซ้ำซ้อน การขาดการวางแผนที่เป็นระบบ การใช้ทรัพยากรไม่เต็มประสิทธิภาพ และความแตกต่างด้านศักยภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การให้บริการประชาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านนโยบายและการบริหารจัดการที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (รุ่งทิwa แจ่มสว่าง, ณัฐดนัย แก้วโพนงาม และธรรมรัตน์ โรมแพน, 2568) เทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพื้นที่และให้บริการประชาชนในเขตชุมชนที่มีการขยายตัวอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้ภารกิจและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชน และภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงนโยบาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำไปเป็นแนวทางหรือกรอบอ้างอิงสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกจำแนกตามปัจจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 183 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของ “Taro Yamane” ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพบว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ แบบสอบถามได้รับการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.868



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยจะพิจารณาตามความสะดวกของประชากรตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามทันที จำนวน 126 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติ Independent samples T - test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.4

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.58$) รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.66$) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.65$) และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.45, S.D. = 0.61$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศที่ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลตำบลสามโคกมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากร เวลา และงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า ส่งผลให้การ

ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล ไทรตระกูล (2564) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ 2) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคลองค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์วิธีการเทคนิคและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจที่ดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภัส อุดหนุน และสุมาลี รามัญญ (2566) ทำการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงคุณภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการบัญชีภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดนครปฐม มีระดับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด รวมทั้งมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และมุ่งพัฒนาคุณภาพของผลงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานที่ดำเนินการมีความถูกต้อง แม่นยำ มีความรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของผลงานจะต้องได้มาตรฐานตามต้องการ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพสูง และเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็น ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrington Emerson (1931) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องได้มาตรฐานตามต้องการ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพสูง และเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด เช่นเดียวกับ Woodruff (1990) ได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรภาครัฐที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานตาม



คุณลักษณะ พบว่า คุณภาพของงาน (Quality of Work) คือ คุณลักษณะของผลผลิตที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อยตรงตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวุฒิ เทโพธิ์ (2563) ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่ามืองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลตำบลสามโคกมีภารกิจที่หลากหลายและมีความรับผิดชอบในการให้บริการประชาชนหลายด้าน ส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายประเภทพร้อมกัน รวมทั้งต้องดำเนินงานตามนโยบายและภารกิจเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ปริมาณงานในบางช่วงเวลาไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ แม้ว่าบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ปริมาณงานที่สามารถดำเนินการได้อาจได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และกำลังคน จึงทำให้ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodruff (1990) ได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรภาครัฐที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปริมาณของงาน (Quantity of Work) หมายถึง ปริมาณผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นผลผลิตที่มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ โดยมีผู้ปฏิบัติมีงานควบคุมโดยตรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrington Emerson (1931) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องได้ปริมาณตามที่องค์การคาดหวังไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ และความพึงพอใจ ดังนั้น การที่องค์การจะได้ผลการปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ องค์การจำเป็นต้องมีการวางแผน บริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตรงตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง อย่างรวดเร็วและทันเวลา เช่นเดียวกับ Peterson and Plowman (1989) ที่ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องได้ปริมาณตามที่องค์การคาดหวังไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ และความพึงพอใจ ดังนั้น การที่องค์การจะได้ผลการปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ องค์การจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตรงตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง อย่างรวดเร็วและทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ไทรตระกูล (2564) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจันทระ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจันทระ จังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูงเมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ลำดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 อายุของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีอายุต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า อายุของบุคลากรมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ กลุ่มอายุต่าง ๆ อาจมีรูปแบบการจัดการเวลาและการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 34 ปี และช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีมีการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบสูงกว่า รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน จึงตระหนักถึงข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินงานมากกว่ากลุ่มอายุน้อย ทำให้มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและเข้มงวดกว่า ขณะที่บุคลากรอายุน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ การปรับตัวต่อเทคโนโลยี และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน จึงอาจส่งผลให้มีมุมมองเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร สิทธิวงษ์ (2566) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 ระดับการศึกษาของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก ต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความรู้



ทักษะ และความเข้าใจในระบบงานหรือกระบวนการทำงานมากกว่า จึงสามารถรับรู้และประเมินประสิทธิภาพได้ในเชิงบวก ขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่าอาจเผชิญข้อจำกัดด้านทักษะหรือโอกาสในการพัฒนา ส่งผลให้มีมุมมองต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอติติ เพ่งพิโรจ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ทำการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

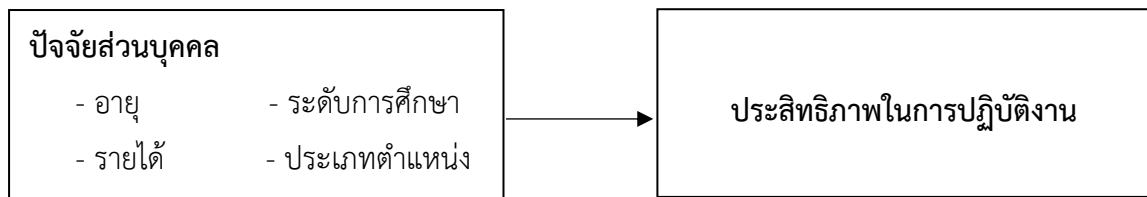
2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มรายได้ต่ำมีการประเมินประสิทธิภาพต่ำที่สุด รองลงมาคือกลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการประเมินต่ำกว่าเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับมุมมองต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่ามักมีความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และการรับรู้ถึงคุณค่าในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้ประเมินประสิทธิภาพในระดับที่สูงกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำอาจรู้สึกถึงความไม่เพียงพอของผลตอบแทนหรือข้อจำกัดในการทำงาน ส่งผลให้มีมุมมองต่อประสิทธิภาพในระดับที่ต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบมักมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ สามารถบริหารเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รับรู้ว่าคุณภาพการทำงานมีประสิทธิภาพในระดับสูง ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำอาจเผชิญข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ ความกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพ หรือรู้สึกว่าผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงาน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านให้อยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอติติ เพ่งพิโรจ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร สิริวิงษ์ (2566) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :กรณีศึกษาศาลแขวง

นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.4 ประสิทธิภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและด้านคุณภาพงานและด้านเวลาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคก จำแนกตามประเภทตำแหน่งโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมาบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่าประเภทตำแหน่งมีอิทธิพลต่อมุมมองต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน จึงเกิดแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในระดับสูง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม และประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่า ในขณะที่พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมาบริการอาจมีข้อจำกัดด้านความมั่นคงของการจ้างงาน ระยะเวลาของสัญญา สิทธิประโยชน์ และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความมั่นใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรประจำ จึงสะท้อนออกมาเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ (2565) ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีเพียงด้านแผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยืนยันว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ซึ่งแสดงถึงศักยภาพของหน่วยงานท้องถิ่นในการบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่าด้านคุณภาพงานเป็นมิติที่มีความโดดเด่นและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า คุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าปริมาณงานหรือทรัพยากรที่ใช้ รวมถึงยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งใน ด้านคุณภาพงาน การบริหารเวลา การควบคุมค่าใช้จ่าย และปริมาณงาน ข้อเสนอแนะได้แก่

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน จาก ผลการวิจัยเทศบาลควรนำระบบดิจิทัล เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ระบบติดตามงาน และระบบให้บริการประชาชนออนไลน์ (e-Service) มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภาระงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามโคกที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการรับรู้และผลลัพธ์ในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับช่วง วัย ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง โดยส่งเสริมการอบรม พัฒนาสมรรถนะ จัดระบบแรงจูงใจและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนพนักงานทุกประเภทให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม เพื่อ ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความ ผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะดิจิทัล

2. ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่ม ความสามารถในการอ้างอิงผลการศึกษา

บรรณานุกรม

กันตภัส อดทนุน และสุมาลี รามัญ. (2566). การยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ เชื่อมโยงคุณภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(2), 60-77.



- กัลยกร สิทธิวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์. *รายงานทางวิชาการ การฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการระดับต้น รุ่นที่ 10*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(1), 251–265.
- นฤมล ไทรตะรกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพัฒนา จังหวัดระยอง (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิwa แจ่มสว่าง, ณัฐดนัย แก้วโพนงาม และธรรมรัตน์ โรมแพน. (2568). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 8(1), 154–174.
- วีณา ขำคง และวิษุกร นาคชน. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 4(1), 97–107.
- ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติติ เฟ่งพิโรจ และปรารณา หลีกภัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. *วารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 6(3), 1–13.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Kayanja, W., Kyambade, M., & Kiggundu, T. (2025). Exploring digital transformation in higher education setting: The shift to fully automated and paperless systems. *Cogent Education*, 12(1). doi:<https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2489800>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Silva, A., et al. (2025). Digital transformation in the management of higher education institutions. *Sustainable Futures*, 9. doi:10.1016/100692
- Harrington Emerson. (1931). *Organizational Behavior Singapore: McGraw-Hill Book Co- Singapore*.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Woodruff, C. K. (1990). *Managing for results: An examination of professional*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.