

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย**

**WORKING EFFICIENCY PRACTICALITY OF OFFICERS IN THE SUB-DISTRICT
ORGANIZATION OF MEUNGDISTRICT, NONGKHAI PROVINCE**

ภูมิพัฒน์ เสน่ห์พุด*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 84 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ F - test

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,001-10,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพ รองลงมาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม ลักษณะการปฏิบัติงาน เทคนิคความรู้และความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ และความสามารถในด้านทักษะการบริหาร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ อายุ

*มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการวิจัย ดังนี้ 1) พนักงานควรมีการฝึกอบรม ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน 2) องค์กรควรกำหนดนโยบาย หรือวางแผนทางในการพัฒนาพนักงาน และองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) หน่วยงานควรจัดซื้อ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว อย่างถูกต้องและแม่นยำ ในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น 5. ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน และรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were 1) to study the working efficiency of officials in Tambon Organization Administration, Meung District, Nongkhai Province, 2) to compare the working efficiency of officers in Tambon Organization of Meung District, Nongkhai Province manipulated by independent variables, and 3) to study problems and suggestions about the working efficiency of officers in Tambon Organization of Meung District, Nongkhai Province. A sample was of 84 officers in Tambon Organization of Meung District, Nongkhai Province. The tools used for data collection were questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, mean, percentage, standard division, t-test and f-test.

The results of research were found as follows:

1. The officers in Tambon Organization of Meung district, Nongkhai province were women aged 31-40 years old, held a Bachelor degree, earned 7,001-10,000 Baht per month and worked in the area less than 5 years

2. Factors affecting the working efficiency of officers in Tambon Organization of Meung district, Nongkhai province, by overall views, were in the moderate level. The mean of officers in Tambon Organization of Meung district, Nongkhai province, by each side, was in the high level. They are generating relationship abilities, creative thinking, collaboration, technical and skill for using equipment and tools and management skill respectively. All of them affected the working efficiency of officers in Tambon Organization of Meung district, Nongkhai province.

3. Difference in sex, age and education level did not make the working efficiency of officers different but monthly incomes and periods of working in the area made the working efficiency officers in Tambon Organization of Meung district, Nongkhai province different with the significant statistic figure at .05.

4. Suggestions: 1) Officials should be trained to develop the working efficiency, should have meeting for addressing ways to work and exchange the ideas among those who work altogether to analyze the problems and find out the solutions and development including making the rules for officials clearly, 2) Organization should specify the policy or plan to develop the officials and organization to improve the working efficiency seriously such as arranging the changing system for officials to reduce tense in working. This can help to increase the ability of personnel in many aspects and they can compensate, 3) Organization should arrange proper pay and welfare for officials to encourage their working spirit to develop the working efficiency in many aspects, and give the temptation to them, for example; giving them requites (bonus), esteeming and praising those who perform duty well from the assessment of section chief, friends and people, and 4) purchase section should buy instrument and utensil, and provide technology for the officials to help them work efficiently.

Keywords: Working Efficiency Practicality, Sub-District Organization

1. บทนำ

เมื่อ พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารในตำแหน่งแทน ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบ สภาตำบล ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

2. รูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่แล้วมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นการบริหารส่วนท้องถิ่น

เมื่อ พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคลและคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายในด้านการพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ โดยมุ่งเน้นในการกระจายอำนาจไปสู่การปกครองท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นมีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะทั้งด้านการวางแผนการบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการปรับปรุงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นให้เหลือ 3 รูปแบบ ตามนโยบายของรัฐบาล คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ซึ่งเพิ่งเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 จึงยังมีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิด กับ ประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการพัฒนาบริหาร สร้างความเจริญให้กับตำบล ดังนั้นทุกองค์การบริหารส่วนตำบล มักมีปัญหาลุप्तรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของประชาชน รวมทั้งผลจากการปรับปรุงฐานะและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีปัญหาลุप्तรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นในฐานะผู้ทำการศึกษาวิจัยสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยไปปรับปรุง แก้ไข ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

บริหารส่วนตำบล ที่บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 9 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 84 คน ซึ่งเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมด

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 84 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดการสุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง จาก 9 แห่ง

การสุ่มตัวอย่าง คือการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากประชากรจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) สถิตีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติทีทดสอบ (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบของกลุ่ม ตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะทั่วไปของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,001-10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบค่า t-test, One-way Analysis of Variance เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ตัวแปรตาม คือ 6 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

ความสามารถในด้านทักษะการบริหารงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.67 ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เสร็จภายในระยะเวลา หรือเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.62 มีความสามารถในการตัดสินใจ ที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์เสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.50 ความสามารถในการกำหนดและวางแผนในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.49 ความสามารถในการประยุกต์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.44

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ มีความรอบรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.70 มีความแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.76 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.61 สามารถปฏิบัติที่รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58 มีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ ได้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.51

เทคนิคความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ สามารถนำอุปกรณ์สำนักงานมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.70 สามารถใช้อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.65 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออยู่ในสภาพใช้การได้ดี สามารถใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.65 อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.48 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ล่าสมัยและสมควรปรับปรุง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27

ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.77 มี

ความสามารถในการอธิบายให้ผู้ที่มาติดต่อราชการ เข้าใจถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.75 มีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.71 มีการให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.55

การมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ มีการประสานงานกับผู้อื่น ตามควรแก่หน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.68 ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.68 มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความสมัครใจและพร้อมเพียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.64 มีการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.60 มีการวางแผนในภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.74 มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.73 มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของตนเองที่ปฏิบัติอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.71 คิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ทันสมัย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.57

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 84 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.20 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม ลักษณะการปฏิบัติงาน เทคนิคความรู้และความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ และความสามารถในด้านทักษะการบริหารงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **จารุวัตร กลั่นอยู่** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน

จังหวัดเชียงราย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพอใจในผลตอบแทน และด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 4 และ 5

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 4 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้สูง จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีรายได้มากมีโอกาสในการตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย รายได้มากทำให้สามารถในการจัดการปัจจัยสี่ที่มนุษย์ต้องการดำรงชีวิตประจำวันได้ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **จารุวัตร กลิ่นอยู่** เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล:ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพนักงานที่มีรายได้สูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย และผลงานวิจัยของ **ขวัญใจ มีทิพย์** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (Commando) กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับประสิทธิภาพงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ว่ารายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สุพงษ์ ภัยโยธภาพ** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า รายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือรายได้ไม่อาจจะทำให้เกิดเพิ่มผลผลิตในตัวบุคคลได้ตลอดไปคงจะเกิดขึ้นในช่วงระยะสั้นๆ เท่านั้น การที่องค์กรจะรักษาให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสม่ำเสมอตลอดไป คงเป็นไปได้ที่จะเพิ่มรายได้ให้ตลอดไป ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 5 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่ไม่เท่ากัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ขวัญใจ มีทิพย์** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (Commando) กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติการพิเศษ จะไม่เท่ากัน จะไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน **ส่วนตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา** ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3

เพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นคร บางนิ่มน้อย** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย:ศึกษาเฉพาะกรณี นายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถ เขต 2 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยของ **จารุวัตร กลิ่นอยู่** เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับการศึกษา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงต้องมีความรู้ ทักษะและเชี่ยวชาญในสาขาที่เรียนมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ขวัญใจ มีทิพย์** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (Commando) กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงชี้ให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิเศษจะไม่เท่ากัน จะไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ **ร.ต.อ.หญิง ผณิพันธ์ โตจันทร์** เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ:ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1 ตำรวจสันติบาล 2 พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สุพงษ์ ภัยโยภาพ** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อายุ ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประสบการณ์การทำงานมากขึ้นด้วยและอายุจะมีวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า สรุปได้ว่า อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สาธิต แก้ว**

รากมูข ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณีอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะว่าการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ การบริหารงานบุคคล และยังมีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือสารสนเทศ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน ไม่พอใช้ในการปฏิบัติงานและล้ำสมัย บุคลากรไม่เพียงพอและทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง ควรที่จะวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี และจัดซื้อระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีข้อค้นพบจากการวิจัยและอภิปรายผล แล้วมีข้อเสนอแนะของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องควรนำมาใช้ใน 2 ระดับ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีฝึกอบรมทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไข และพัฒนา ร่วมกัน ตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดความชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน

2. องค์กรควรกำหนดนโยบาย หรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาพนักงาน และองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อช่วยเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น จัดระบบหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานที่จำเจ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มาสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายด้าน และสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

3. ควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อการกระตุ้น จูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการให้สิ่งจูงใจ อาทิเช่น การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี จากการประเมินเพื่อพัฒนาจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

4. หน่วยงานควรจัดซื้อ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว อย่างถูกต้องและแม่นยำ ในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการดำเนินงานของส่วนกลางในท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล พัทธา และกรุงเทพมหานคร

3. ดำเนินการวิจัยจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน อาทิเช่น ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านสวัสดิการ และสิ่งจูงใจ เป็นต้น

4. ดำเนินการศึกษาโดยวิธีการวิจัยที่นอกเหนือจากเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อาทิเช่น การสัมภาษณ์ การจัดสนทนากลุ่มร่วมกัน ระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการ และบุคลากรระดับบริหาร เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2546.
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. **หลักรัฐศาสตร์**. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ขวัญใจ มิทิพย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (Commando) กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ.” **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- จารุวัตร กลิ่นอยู่. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย”. **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- ชาญณรงค์ พรหมรุ่งโรจน์. **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, 2546.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2538.

นคร บางนิ่มน้อย. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถ เขต 2”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ** สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2543.

พิบูล ทีปะपाल. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, 2550.

วิเชียร วิทยอุดม. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : อีรฟิล์มและไซเท็ก, 2549.

ศรีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2545.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

สุรพล พยอมแย้ม. **จิตวิทยาสัมพันธภาพ**. กาญจนบุรี : สหยาพัฒนาการพิมพ์, 2548.