

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
Performance Efficiency of Public Health Personnel of Samut Sakhon
Provincial Administrative Organization

พรรณปพร อุสาหะ¹, ปกรณ์ ปรียากอร์², อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³, ประสาน บุญโสภณ⁴

Phanpaporn Usaha¹, Pakorn Priyakorn², Orapin Piyasakulkiat³, Prasan Boonsopak⁴

¹⁻³ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

¹⁻³ Master of Public Administration Graduate School Kasem Bundit University

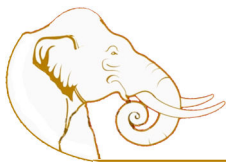
¹Patid00748@gmail.com

Received : December 20, 2024; Revised : January 21, 2025; Accepted : January 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 148 ราย เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที และหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความแตกต่างด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา และอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า (1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านระเบียบพัสดุ การเงินและการคลัง และการใช้บุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน (2) บางพื้นที่ปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร การจัดลำดับความสำคัญของงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจนตามบริบทของพื้นที่ (3) ปัญหาภาระงานมีจำนวนมากส่งผลให้ทำงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด และ (4) งบประมาณที่ได้รับมีความล่าช้า ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในชุมชน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; บุคลากรสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร



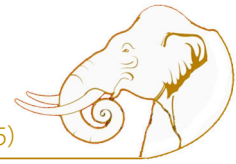
Abstract

The objective of this research focuses on: 1) The performance efficiency of Public Health Personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization, 2) The comparison of personal factors and performance efficiency of public health personnel, and 3) The problem and obstacle performance efficiency of public health personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. The sample used in this research was 148 public health personnels of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. The collected data used questionnaire. The analysis and basic statistical were frequency, percentage, mean and Standard Deviation, and hypothesis was t-test One-way ANOVA of Variance. The research result found that: 1) According to the levels of the efficiency in performance, it stated that the high levels. When consider aspect, it was; quality of work has been found in the high level, cost efficiency, in time management and quantity of work are at a high level, respectively. 2) The comparison of personal factors, including age and type of personnel, showed different work efficiency. However, gender, education level, work position, work area, work duration, and monthly income showed no difference in work efficiency. 3. The problem, obstacles of public health personnel of Samut Sakhon Provincial Administrative Organization that: (1) The personnel lacked knowledge and understanding of procurement regulations, financial management, and fiscal policies. Moreover, some personnel were assigned tasks outside their areas of expertise. (2) Increasing workloads annually did not align with the number of personnel in certain areas. Non-essential or non-urgent tasks should be eliminated, and clear operational guidelines should be established based on local contexts. (3) Heavy workloads hindered timely completion of tasks. And (4) Cost: Budgets were insufficient for community operations, and delays in budget plan approvals occurred each fiscal year.

Keywords: Efficiency; performance; Public Health Personnel Samut Sakhon Provincial Administrative Organization

บทนำ

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ. สต.) ให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 (ประกาศลงวันที่ 5 ตุลาคม 2564) โดยมีวัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกระจายอำนาจฯ ซึ่งเป็นการถ่ายโอนหน่วยบริการปฐมภูมิ คือ สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความพร้อมสู่ท้องถิ่น ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านสาธารณสุข เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 มี สอน. และรพ. สต. ที่ประสงค์ขอถ่ายโอนจำนวน 3,384 แห่ง รวมบุคลากรประสงค์ถ่ายโอนจำนวน 21,899 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 12,037 คน และประเภทการจ้างอื่นๆ อีก 9,862 คน ต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2565 ที่

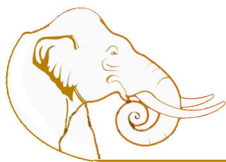


ประชุมคณะกรรมการบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านสาธารณสุข ครั้งที่ 2/2565 มีการยืนยันตัวเลขตามมติ คณะรัฐมนตรี 15 มีนาคม 2565 จัดสรรงบประมาณปี 2566 รับถ่ายโอนภารกิจได้เพียง 512 แห่ง บุคลากร เพียง 2,860 คน จาก 3,384 แห่ง 12,000 คน ซึ่งตามข้อมูลบันทึกคำของบประมาณของสำนักงานงบประมาณ มกราคม 2565 มี สอน. และรพ. สต. พร้อมทั้งจะถ่ายโอนเมื่อ มกราคม 2565 เพียงจำนวน 3,366 แห่ง ทำให้เห็นความสับสนของข้อมูลตัวเลขว่าทำไมไม่ถ่ายโอน 100% เพราะไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และไม่เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องหลักเกณฑ์ และขั้นตอน การถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 (ราชกิจจานุเบกษา 5 ตุลาคม 2564)

สำหรับจังหวัดสมุทรสาคร มีหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิรวมทั้งสิ้น 54 แห่ง โดยองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รับถ่ายโอนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2565 รวมเป็นจำนวน ทั้งสิ้น 37 แห่ง แบ่งเป็นเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร 6 แห่ง อำเภอกระทุ่มแบน 12 แห่ง และอำเภอบ้านแพ้ว 19 แห่ง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขทั้งสิ้น 237 ราย แบ่งเป็นข้าราชการ 192 ราย และ ประเภทการจ้างอื่น ๆ อีก 45 ราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, [ออนไลน์], 2567) โดยสอน. และรพ. สต. ทั้ง 37 แห่ง อยู่ภายใต้สังกัดกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

การถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จากเดิมที่เคยอยู่ภายใต้ การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ต้องย้ายมาสังกัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการ ปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและองค์ประกอบแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งภารกิจการจัดบริการสุขภาพ ปฐมภูมิ ถือเป็นภารกิจใหม่สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จึงเป็นความท้าทายในการบริหาร จัดการภารกิจถ่ายโอนดังกล่าวโดยจะต้องจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บริการด้านสุขภาพกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร มุ่งหวังพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สูงสุด ทั้งนี้ หากบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีคุณภาพแล้ว ย่อมทำให้โครงสร้างองค์การมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การที่บุคลากรในองค์กรจะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อองค์กร โดยความร่วมมืออาจมีหลายสาเหตุ และสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการ ทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมี ความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุ เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ และนำมา เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสาครจึงมีความจำเป็นต้องมีการสำรวจประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and



Plowman (1953) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย เพื่อจะได้พัฒนาให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในกองสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อทราบถึงข้อมูลอันเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยการนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

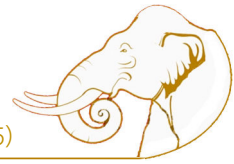
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และรักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

Peterson and Plowman (1953: อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรณราย, 2566) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่า ประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คำนวณ ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด หรือปัจจัยที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อันก่อให้เกิดคุณภาพของงานหรือผลผลิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

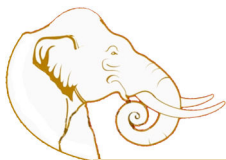


องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953: อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ สาลิกา, 2566) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

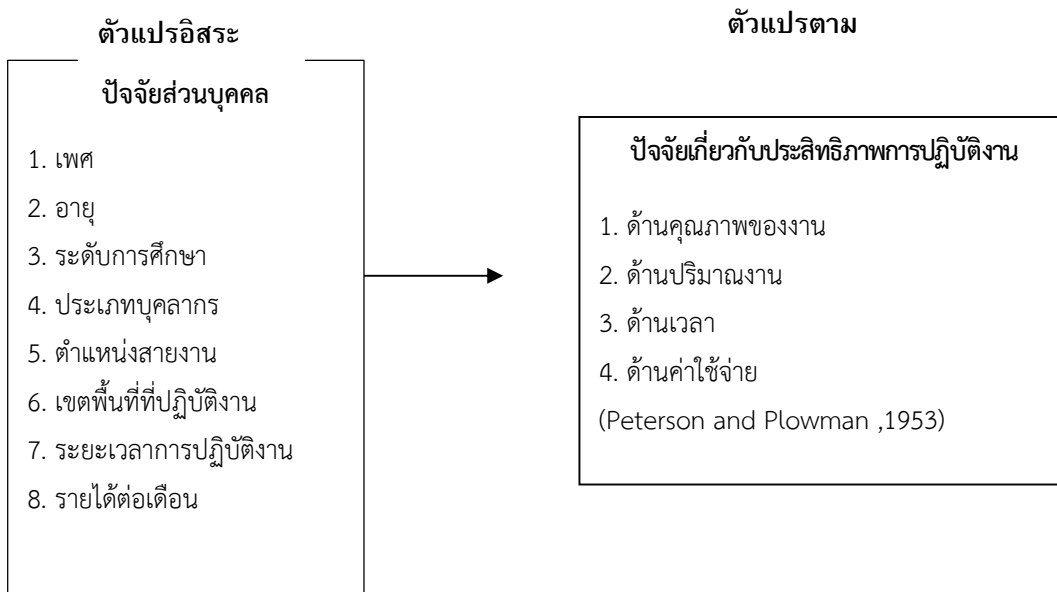
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงานการกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจได้สำนึกของทุกคน (อินทร์แปลง ไชยโคตร, 2565)



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953: อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ สาลิกา, 2566) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

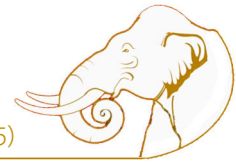
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของหน่วยบริการสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 237 ราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ แอนด์ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 148 ราย การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทบุคลากร 5. ตำแหน่งสายงาน 6. เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน 7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 8. รายได้ต่อเดือน



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questions) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย รวมจำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1= น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด

การแปลผลข้อมูล ได้แก่ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด 1.81 – 2.40 หมายถึง น้อย 2.41 -3.60 หมายถึง ปานกลาง 3.61 – 4.20 หมายถึง มาก และ 4.21 -5.00 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

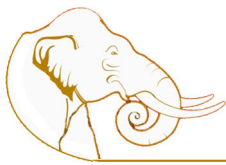
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลโดยทั่วไป ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทบุคลากร 5. ตำแหน่งสายงาน 6. เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน 7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 8. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้ 1. การอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบกับวิธีการ Scheffe รวมถึงสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) เพื่อใช้ในการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม

(n=148)

คุณภาพการให้บริการของบังก์เบตโฮสเทล	0	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.20	.58	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.84	.83	มาก
3. ด้านเวลา	3.96	.66	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.01	.69	มาก
รวม	4.00	.68	มาก

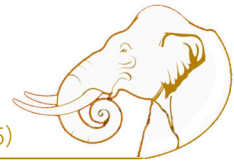
จากตารางที่ 1 แสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมพบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .58) ด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .69) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .66) และด้านปริมาณงาน มี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .83) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t – test, สถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร			
	t-test	F-test	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	.661	-	.510	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1
อายุ	-	5.857	.001*	ยอมรับสมมติฐานที่ 2
ระดับการศึกษา	-	1.032	.359	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3
ประเภทบุคลากร	-	4.455	.002*	ยอมรับสมมติฐานที่ 4
ตำแหน่งสายงาน	-	1.362	.242	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 5
เขตพื้นที่ปฏิบัติงาน	-	2.248	.109	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 6
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	1.894	.099	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7
รายได้ต่อเดือน	-	1.149	.332	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 8



จากตารางที่ 2 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสาธารณสุขสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t\text{-test} = .661$, $P\text{-value} = .510$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 5.857$, $P\text{-value} = .001$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 1.032$, $P\text{-value} = .359$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 4.455$, $P\text{-value} = .002$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

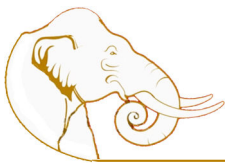
สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 1362$, $P\text{-value} = .242$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 12.248$, $P\text{-value} = .109$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 1.894$, $P\text{-value} = .099$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 บุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 1.149$, $P\text{-value} = .332$) ซึ่งค่า $P\text{-value}$ มีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรคของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า (1) ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านระเบียบพัสดุ การเงินและการคลัง ปัญหาการใช้บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน (2) ด้านปริมาณงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี ไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากรในบางพื้นที่ บางงานที่ไม่สำคัญหรือเร่งด่วนควรตัดออกไป กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจนตามบริบทของพื้นที่ (3) ด้านเวลา ทำงานไม่ทันตามเวลาที่



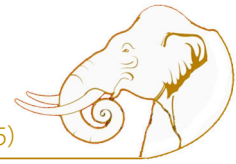
กำหนด ภาระงานมีจำนวนมาก และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในชุมชน มีความล่าช้าในการอนุมัติแผนเงินบำรุงในแต่ละปีงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพของงานมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้รับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1953) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณ (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) และสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ กาญจนนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสอดคล้องกันเกี่ยวกับอายุ และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ปัญหา อุปสรรคของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า (1) ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านระเบียบพัสดุ การเงินและการคลัง การใช้บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน (2) ด้านปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากรในบางพื้นที่ (3) ด้านเวลา การปฏิบัติงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนดเนื่องจากภาระงานมีจำนวนมาก และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในชุมชน มีความล่าช้าในการอนุมัติแผนเงินบำรุงในแต่ละปีงบประมาณ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ เช่งแก้ว (2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน



องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ คุณภาพของงานต้องมุ่งเน้นการทำงานที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ปริมาณงานที่มุ่งเน้นความท้าทายความสามารถในการจัดการภาระงานที่มีเพิ่มมากขึ้นในขณะที่ทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต้องให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด และการจัดสรรงบประมาณต้องมีความคุ้มค่าและเกิดอรรถประโยชน์สูงสุด

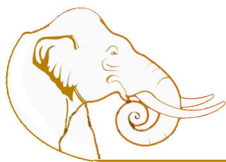
ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านคุณภาพของงาน พิจารณาปรับเกณฑ์การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบท และนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการ ได้รับการบริการที่ดีที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน ควรพิจารณาการเพิ่มอัตรากำลังให้ตรงกับสายงาน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่มากขึ้น โดยมีการวางแผนการใช้และพัฒนาบุคลากรรองรับในอนาคต
3. ด้านเวลา พิจารณาปรับปรุงขั้นตอนให้กระชับเพื่อบุคลากรสาธารณสุขสามารถให้บริการประชาชนผู้รับบริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ด้านค่าใช้จ่าย ควรพิจารณาแนวทางในการจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข และพิจารณาการจัดอบรมให้กับบุคลากรสาธารณสุข ถึงแนวทางการลดต้นทุนการประหยัดทรัพยากรหรือการประหยัดค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานและประเภทการทำงานใกล้เคียงกันเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความโปร่งใส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อจะได้พัฒนาต่อยอดกับงานวิจัยชิ้นนี้ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6”. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5): 1-14.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. รายงานวิจัยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรทิพย์ แซ่แก้ว. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). พฤติกรรมองค์การ (*Organizational Behavior*). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- อินทร์แปลง ไชยโคตร. (2565). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. [ออนไลน์]. (2567). รู้จัก อบจ.สมุทรสาคร. แหล่งที่มา <http://www.samutsakhonpao.go.th/index.html>. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2567.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Eayrle W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnesota University.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.