

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ

จังหวัดสมุทรปราการ*

Performance efficiency of employees of Bang Phriang

Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District,

Samut Prakan Province.

รัตนา ฉะรัตน์**

Rattana Charat

6314832073@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้นโยบายผู้บริหาร โดยการปฏิบัติงานยึดระเบียบกฎหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และพัฒนาองค์กรตลอดจนประชาชน ได้รับประโยชน์สูงสุด อีกทั้งงานสำเร็จตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ประชาชนมีความพึงพอใจ และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เป็นอย่างดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1) กลยุทธ์ขององค์กร 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ระบบการปฏิบัติงาน 4) รูปแบบของการบริหาร 5) ผู้ร่วมงาน 6) ความสามารถทักษะความรู้ 7) ค่านิยมองค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น 2) ผู้ร่วมงาน 3) ความสามารถทักษะความรู้ 4) ค่านิยมองค์กร แนวทางการแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงาน 1) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มเติม 2) จัดกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมจิตสำนึกขององค์กร ให้เกิดความรัก สามัคคีในหมู่คณะ 3) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในแต่ละฝ่าย 4) ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน

คำสำคัญ : บุคลากร, ประสิทธิภาพ, การบริหาร

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปกครองท้องถิ่นไทยมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมาย โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลต่อการบริหารราชการแผ่นดินของไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศซึ่งนับเป็นเวลานานแล้วที่องค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดตั้งขึ้น และมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชนมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งในการบริหารงานนั้น จะบริหารโดยมีผู้บริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปมาก เนื่องจากรัฐธรรมนูญได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลยุคหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา จึงมีบทบาทหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังคงขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพียงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ประกอบตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพียง ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีเนื้อที่ประมาณ 34 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 21,250 ไร่ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตรกรรม โดยเฉพาะการเลี้ยงสัตว์น้ำ เช่น ปลา กุ้ง เป็นต้น หลังจากมีการประกาศแผนผังกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินให้ใช้บังคับผังเมืองรวมสมุทรปราการ พ.ศ. 2556 พื้นที่บางส่วนได้มีการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ องค์การบริหารตำบลบางเพียงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบ

ภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 249 อัตรา แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง มีข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ปี 2561-2563 ว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ขออนุญาตและลาออกหลายอัตรา แม้จะดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยการจัดทำประกาศรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น แต่ก็ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานที่ว่างตามที่สรรหา ส่งผลให้ตำแหน่งว่างไม่มีผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่โดยตรง และต้องมีการมอบหมายงานให้บุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น มาปฏิบัติหน้าที่แทน ส่งผลกระทบต่องาน ทำให้งานนั้นไม่มีความต่อเนื่องและเกิดความล่าช้า เนื่องจากบุคคลที่ได้รับมอบหมายมีภาระงานประจำตามตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติแทนอาจไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ขาดความรู้ประสบการณ์และส่งผลกระทบต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมรองรับประชาชนในด้านต่างๆ บุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ จะต้องมีความพร้อมและมุ่งมั่นที่จะให้บริการ การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจึงต้องมีความเหมาะสม มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระเบียบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้ การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ จึงต้องมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง เพื่อที่ได้ทราบถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำข้อมูลเพื่อไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาหรืองานแผนการดำเนินงานต่อไปได้ตามเป้าหมาย นโยบายขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน แผนอัตรากำลัง 3 ปี เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 9 คน ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ดังต่อไปนี้

- 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง
- 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง
- 3) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง
- 4) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 6) หัวหน้าฝ่ายการงานเจ้าหน้าที่
- 7) หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
- 8) นิติกรชำนาญการ
- 9) นักวิชาการคลังปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมถึงเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้ศึกษาต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้ศึกษาจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกเป็นประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบ ความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางเปรี้ยว อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเปรี้ยว อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้นโยบายผู้บริหาร โดยการปฏิบัติงานยึดระเบียบ กฎหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาองค์กรตลอดจนประชาชน ได้รับประโยชน์สูงสุด อีกทั้งงานสำเร็จตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ประชาชนมีความพึงพอใจ และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1) กลยุทธ์ขององค์กร องค์กรที่มีกลยุทธ์ที่ความชัดเจน ย่อมส่งผลให้พนักงานเข้าใจในความต้องการขององค์กรนั้น ๆ ได้ และทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายของกลยุทธ์และทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หากแต่ขาดความชัดเจนหรือเป็นองค์กรที่ไม่มีกลยุทธ์แล้วนั้น ก็ย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรดำเนินการให้ไปถึงยังจุดหมายที่วางไว้ได้

2) โครงสร้างขององค์กร

ด้านโครงสร้างการบูรณาการการบริหารการความชัดเจน มีความพร้อม สามารถปรับโครงสร้างได้ตามตามความเหมาะสม สนับสนุนการบูรณา การอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดี ประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อการทำงานที่เอื้ออาทรต่อองค์กร และมีใจให้องค์กรของทีมงาน

3) ระบบการปฏิบัติงาน

สำหรับระบบการปฏิบัติงานนั้น ควรเป็นระบบขั้นตอนที่ควรจะเป็น มีการแบ่งงานให้เป็นระบบ เพื่อการทำงานให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายการทำงานของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญ การบริหารงานที่มีนโยบายที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดวางไว้

5) ผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างหน่วยงานอื่น เป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความราบรื่นในการทำงาน งานประสบผลสำเร็จเพราะการร่วมแรงร่วมใจกัน

6) ความสามารถทักษะความรู้

ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่บุคคลสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีปัจจัยสนับสนุนภายนอกจากองค์กรนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานออกมาได้มีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด

7) ค่านิยมองค์กร

เป็นเหมือนกรอบความคิด ความเชื่อหรือวัฒนธรรมร่วมที่แสดงถึงอัตลักษณ์ขององค์กร รวมถึงเป็นบรรทัดฐานของการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรแต่ละที่ ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางหรือวิธีการแก้ไข ดังนี้

1) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น มาจากระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมีจำกัด บางครั้งกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง ไม่ให้อำนาจท้องถิ่น ทำให้งานบางอย่างล่าช้า มีความซับซ้อนกับหน่วยงานอื่น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนพื้นที่ได้อย่างสมบูรณ์ ประชาชนไม่เข้าใจ มีการร้องเรียนต่างเข้ามา สอดคล้องกับแนวคิด ซลิดา ศรมณี (2564, หน้า 75) ได้อธิบายในบทบาทของงานในชีวิตมนุษย์ ในเรื่องอุปสรรคในการทำงาน ได้อธิบายเกี่ยวกับความยุ่งยากในการทำงาน ในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย ที่ทุกคนทำได้โดยสะดวกสบายหรือง่ายเหมือนการดำรงชีวิตส่วนอื่นๆ แต่การทำงานมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีวินัย มีระเบียบ มีการสั่งการ การควบคุมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และการทำงานในองค์กรเป็นการร่วมกันทำงานกับผู้อื่นโดยให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกันคือ เป้าหมายขององค์กร

2) ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นบุตรหลานของประชาชนในพื้นที่ บ้างก็นักการเมือง ผู้มีอำนาจพื้นที่หรือในองค์กรเอง ซึ่งจะมีการนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาปฏิบัติที่องค์กร ทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจเรื่องความขัดแย้งของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานท่านอื่นๆ เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับ ซลิดา ศรมณี (2564, หน้า 69-70) ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบของการทำงานโดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย เพื่อนร่วมงาน การทำงานในรูปองค์กรหรือหน่วยงานย่อมมีผู้ปฏิบัติงานมากกว่า 1 คน มีการทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยเดียวกัน ทำงานอย่างเดียวกันหรือทำงานร่วมกันด้วย ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมี ซึ่งหากมีการปฏิบัติต่อกันดีก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ หากขัดแย้งกันงานอาจไม่มีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลราชวาทะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธีไพโรชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) ความสามารถทักษะความรู้ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคล เนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอนย้ายมาบรรจุ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรยังขาดความรู้เฉพาะตรงตามตำแหน่ง และตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้กระบวนการทำงานล่าช้าและอาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon (อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2564, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในรูปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการใช้การพัฒนา การประเมิน การให้รางวัล และการบริหารสมาชิกแต่ละคนและของกลุ่มในองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมถึง การรวบรวม เพื่อการวางแผน การสรรหา การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การบริหารสายอาชีพต่างๆ การประเมินผล รวมถึงการนำระบบที่กล่าวแล้วไปดำเนินการต่อไป และสอดคล้องกับทฤษฎี 7-S แบบจำลอง ของ McKinney (McKinney's Model) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564ก, หน้า 38) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญคือ คือ Staff (บุคลากร) และ (Skill) ทักษะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skill) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรม เพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน และสอดคล้องกับ เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2564, หน้า 14) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับบริบทของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายก็คือ การทำให้ทรัพยากรมนุษย์นั้นๆ มีคุณภาพ หรือทำให้คนมีคุณภาพ แต่คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ หรือคุณภาพของคนในลักษณะใด จึงจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนกระบวนการพัฒนา ควรสอดคล้องกับบริบททางสังคม และวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ ด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติต่างๆ ในตัวคนแล้ว การพัฒนาคนที่จะเป็นคนที่มีคุณภาพ ต้องมีความเกี่ยวข้องกับ 4 มิติ คือ

1. มิติด้านความรู้ เป็นมิติที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งการศึกษาในรูปแบบ (การศึกษาในระบบ) และการศึกษาออร์แกนิก (การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิติความรู้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นเป็นคนที่ไม่มีความรู้

4) ค่านิยมองค์กร ยังขาดความชัดเจนและไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมที่เป็นรูปธรรม และค่านิยมร่วมขององค์กรระหว่างหน่วยงานยังเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ การยอมรับซึ่งกันและกันน้อยยังยึดกับอัตตาของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎี 7-S แบบจำลอง ของ McKinney (McKinney's Model) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564ก, หน้า 38) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญคือ Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร ที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิถีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางองค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากร กระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติ เพื่อใช้เป็นแนวทาง มาตรฐานในการทำงาน มีการสรรหาบุคลากรที่ไม่เพียงพอดทดแทนบุคลากรที่โอนย้ายไป เพื่อรองรับการเจริญเติบโตขององค์กร ด้วยคุณธรรม ไม่ยึดระบบอุปถัมภ์ ในการจัดสรรบุคลากรเข้าการทำงาน เพื่อสร้างค่านิยมร่วมกัน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติต้องชัดเจน

วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ มีดังนี้

1) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มเติม มีทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องและ กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน และมี การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ต้องมีการ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากร ให้ชัดเจนในเชิงปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2) จัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมจิตสำนึกขององค์กร ให้เกิดความรัก สามัคคีในหมู่คณะ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยที่กำหนด ชี้แจงและกำหนดแนวทาง

หรือ มาตรการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำความผิดวินัย มีการยกย่องบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามแบบแผน และระเบียบของทางราชการ

3) ความสามารถทักษะความรู้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในแต่ละฝ่าย

4) ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างการปฏิบัติงานที่เป็นระบบซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2564, หน้า 1) ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่นๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์การ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าโดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น

ดังนั้น กระบวนการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในองค์การนั้นเดิมใช้ คำว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ต่อมาได้มีการนำ คำว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือบางครั้งก็ใช้ คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ซึ่งมีความหมายที่ กว้างและลึกกว่าเดิมมาใช้แทน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกันโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ คือ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe (อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2564, หน้า 1) ให้ความหมายไว้ว่า คือ กระบวนการที่จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรทุกคนในองค์การ เพื่อมีให้ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ Gordon (อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2564, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลใน รูปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการใช้การพัฒนา การประเมินการให้รางวัล และการบริหารสมาชิกแต่ละคนและของกลุ่มในองค์การ ซึ่งจะครอบคลุมถึง การรวบรวม เพื่อการวางแผน การสรรหา การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การบริหารสายอาชีพต่างๆ การประเมินผล รวมถึงการนำระบบที่กล่าวแล้วไปดำเนินการต่อไปด้วย Middlemist และคณะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผน การออกแบบ และการประเมินงานในหน้าที่ของบุคคลในองค์การ เชื่อมโยง งานหนึ่งกับงานอื่นๆ และกำหนดจำนวนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงานนั้นด้วย
2. การสรรหา เลือกสรร ฝึกอบรม พัฒนาและจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สรรค์สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างองค์การกับบุคคลในองค์การ โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น ประโยชน์เกื้อกูล การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และโครงการพัฒนาคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า15) ได้ให้ความหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็น กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางป๋อ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปศึกษารายละเอียดของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการโอนย้ายของบุคลากร ให้มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างฝ่ายต่างๆ ก่อให้เกิดความรักและความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาความขัดแย้งกันในที่ทำงาน
3. ควรมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ควรศึกษาเชิงลึกในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำการศึกษาเชิงคุณภาพในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะได้ข้อมูลความคิดเห็นแบบเปิดกว้างของบุคลากร ทำให้ได้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาทิ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากร การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรา แท่งทอง. (2555). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่ อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. รายงานการวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิดา ธรรมณี. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2565, จาก <https://bundanjai-static.reeed.com/book/cka6enzi492md07890tinjc1b/preview/9786160809691PDF.pdf?supportedview=project>
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6401 การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- ภิรมย์พร ไชยยนต์. (2557). การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น: ศึกษากรณีการปกครองตนเองตาม
เจตนารมณ์ของประชาชนในระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาของค์การและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์
ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2563). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่25). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลราชาทะเว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฝ่ายการงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 3/2564). สมุทรปราการ. องค์การบริหารส่วนตำบล
บางเพ็ญ, สำนักปลัด.

