

The Factors Affecting the Working Efficiency of Personnel in Laem Chabang City Municipality, Chonburi Province

Sidas Raktumsangob^{1*} Pon Putthanukorn² and Phanarak Khantaseema²

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Sidarat.r@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of work performance efficiency, organizational internal factors, and work motivation; 2) compare opinions on the work performance efficiency of personnel classified by personal factors; and 3) examine the factors affecting the work performance efficiency of personnel under the municipality of Laem Chabang, Si Racha District, Chonburi Province. The sample size was determined using the Taro Yamane formula, resulting in 311 individuals. Data were collected using a 5-level assessment questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, t-test, F-test, ANOVA, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05. The study results found that 1) overall, work performance efficiency, organizational internal factors, and work motivation were at a high level; 2) personal factors, including gender, age, type of personnel, length of employment, and monthly income, did not result in differences in work performance efficiency, but the level of education significantly affected the quality of work performance; 3) all seven organizational internal factors explained 51.5% of the variance in performance, with significant factors including capability ($\beta = 0.379$), organizational values ($\beta = 0.362$), and strategy ($\beta = 0.299$). The five work motivation factors explained 66.8% of the variance, with significant factors including work achievement, characteristics of creative work, and career advancement.

Keywords: Efficiency, Organization, Motivation

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ศิดารัต รักรธรรมสงบ^{1*} พันธ์ พุทธานุกรณ์² และ พรรณรักษ์ ชันทะสีมา²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Sidarat.r@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ได้จำนวน 311 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test, F-test, ANOVA และการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ด้านอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพฯ ได้ร้อยละ 51.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\beta = 0.379$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\beta = 0.362$) และด้านกลยุทธ์ ($\beta = 0.299$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 66.8 โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, องค์กร, แรงจูงใจ

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) มีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562) ปัจจุบันมีเทศบาลทั้งสิ้น 2,474 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) แบ่งออกเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

สำหรับเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับการยกฐานะมาจากเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 เป็นเทศบาลนครที่จัดตั้งเพื่อรองรับการเป็นเมืองท่าพาณิชย์หลักของประเทศไทย และเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญ ภารกิจของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความหลากหลายและซับซ้อน ครอบคลุมการให้บริการสาธารณะต่อพื้นที่รับผิดชอบเกือบทุกประเภท เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการเป็นเมืองท่าอุตสาหกรรมหลักของประเทศ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ

และขั้นตอนการปฏิบัติราชการที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีความจำเป็นต้องรักษาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2566)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,388 คน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 311 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตามแนวคิดของยามาเน (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยสุ่มจากจำนวนบุคลากรแต่ละสังกัด เพื่อให้ได้จำนวนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง

ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด
การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้			
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด	
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก	
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง	
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย	
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด	

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ที่ต้องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่อการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามจะถือว่าผ่านเกณฑ์คุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลจากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องดังกล่าว พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.67 ดังนั้นข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์คุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองกับบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามดังกล่าว มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

3. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

3.1 บุคลากรที่สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิมากรอกลง Google Form

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีนครแหลมฉบัง เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบรายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์กับบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

4.3 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

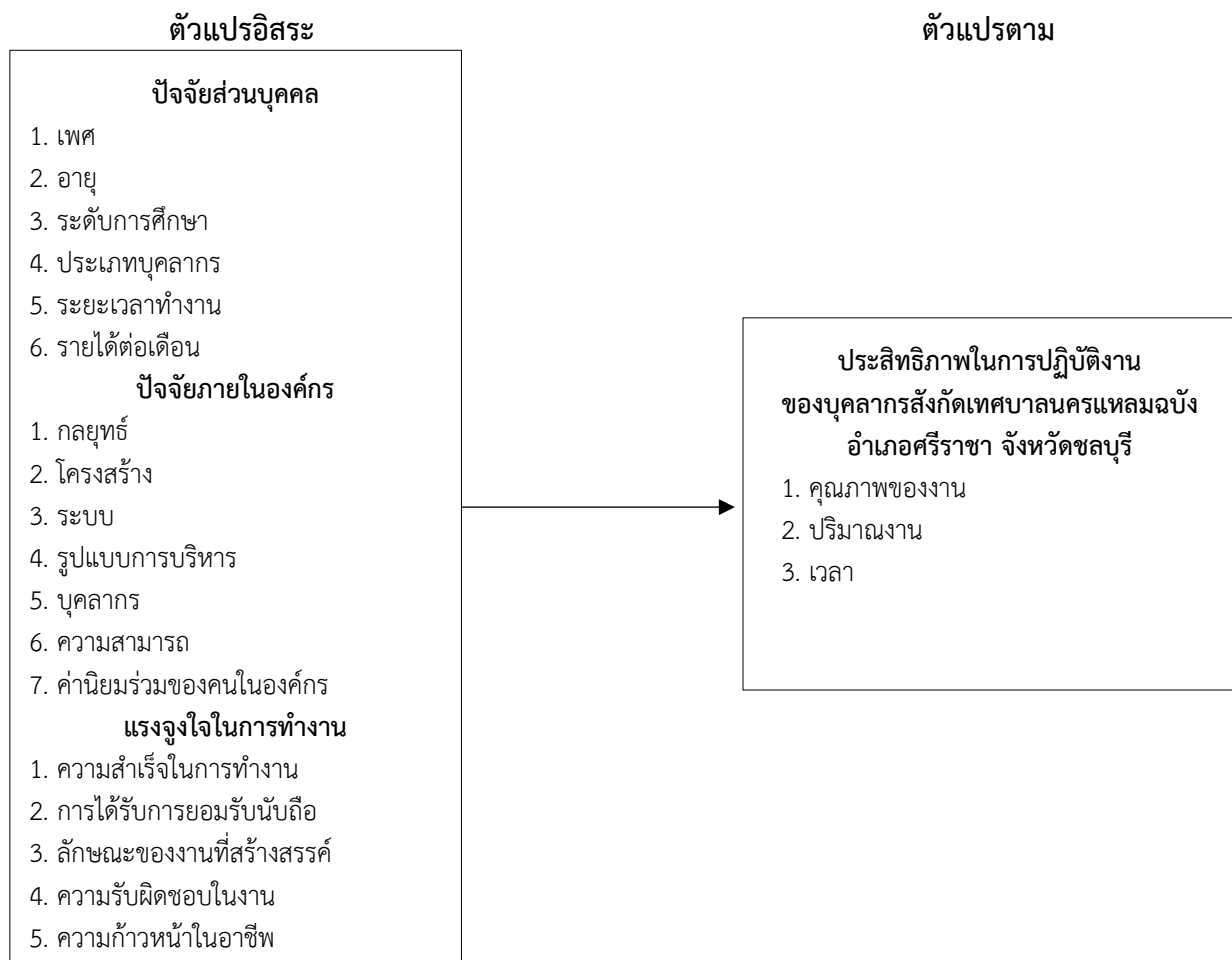
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างกันของตัวแปร 2 ตัวด้วย t-test การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย F-test หากพบความแตกต่างจะต้องทำการเปรียบเทียบลักษณะรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการพยากรณ์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.38 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.15 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.95 ประเภทบุคลากร พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 46.95 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.84 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.23

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านคุณภาพของงาน	4.07	0.67	มาก
2.	ด้านปริมาณงาน	4.03	0.68	มาก
3.	ด้านเวลา	4.06	0.66	มาก
รวม		4.05	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านกลยุทธ์	3.88	0.69	มาก
2.	ด้านโครงสร้าง	3.91	0.67	มาก
3.	ด้านระบบ	3.81	0.66	มาก
4.	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.97	0.66	มาก
5.	ด้านบุคลากร	3.82	0.66	มาก
6.	ด้านความสามารถ	3.92	0.65	มาก
7.	ด้านค่านิยมของคนในองค์กร	3.90	0.71	มาก
รวม		3.89	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถ

($\bar{X} = 3.92$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.91$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.90$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.68	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.73	มาก
3.	ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์	3.91	0.70	มาก
4.	ความรับผิดชอบในงาน	3.98	0.67	มาก
5.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.88	0.80	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง: ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์หรือทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความแตกต่าง: ระดับการศึกษา ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความแตกต่างนั้นจำกัดอยู่ใน ด้านคุณภาพของงาน เท่านั้น

ผลการวิเคราะห์เจาะลึกตามระดับการศึกษา (Post Hoc Analysis) ผลการวิเคราะห์เจาะจงรายคู่ (Post Hoc) ยืนยันว่า ระดับการศึกษามีผลกระทบต่อคุณภาพงานจริง โดยพบรูปแบบดังนี้ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายมีประสิทธิภาพใน ด้านคุณภาพของงาน ต่ำกว่า บุคลากรในกลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่า กลุ่มวุฒิสองปีปริญญาตรี

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ความสามารถในการทำนาย (Adjusted R²)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R ²)
ปัจจัยภายใน (X1-1 ถึง X1-7)	.515 (ร้อยละ 51.5)

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบาย หรือพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) ของบุคลากรได้ร้อยละ 51.5

ตารางที่ 5 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	B	SE	β	t	Sig.	ผลการส่งผล
ด้านความสามารถ (X1-6)	0.412	0.089	0.379	4.629	0.003**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านค่านิยมของคนในองค์กร (X1-7)	0.389	0.097	0.362	4.010	0.008**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านกลยุทธ์ (X1-1)	0.321	0.075	0.299	4.280	0.005**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านโครงสร้าง (X1-2)	-0.058	0.135	-0.056	-0.430	0.671	ไม่ส่งผล
ด้านระบบ (X1-3)	-0.034	0.128	-0.032	-0.266	0.786	ไม่ส่งผล
ด้านรูปแบบการบริหาร (X1-4)	0.031	0.104	0.031	0.298	0.761	ไม่ส่งผล
ด้านบุคลากร (X1-5)	-0.198	0.152	-0.190	-1.302	0.194	ไม่ส่งผล

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน เรียงตามลำดับอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\beta = 0.379$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\beta = 0.362$) และด้านกลยุทธ์ ($\beta = 0.299$) ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านบุคลากร ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.8 โดยปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในฐานะหน่วยงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษและเมืองท่าอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้การมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนและการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับขั้น ช่วยให้การประสานงานภายในองค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวก ทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและทันตามกรอบเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีระสา อยู่โต (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐธิดา หม้อทอง (2564) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) พบว่า ระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตราธิราช จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตราธิราช จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เทศบาลนครแหลมฉบังมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจและเห็นคุณค่าของตนเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลัง โดยสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตราธิราช จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะเทศบาลนครแหลมฉบังมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับบุคลากรทุกคน ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีเพศ อายุ หรือพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน ก็ต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความคาดหวังเดียวกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ยังช่วยลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันจนสามารถบรรลุระดับประสิทธิภาพงานที่ใกล้เคียงกันได้ โดยผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมของคนในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะความสามารถของบุคลากร (Staff/Skills) เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการบริหารจัดการงานที่มีความซับซ้อนสูง

ในพื้นที่เมืองท่าที่ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา ประกอบกับกลยุทธ์ของเทศบาลที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี และเมื่อผนวกกับค่านิยมของคนในองค์กร (Shared Values) ที่เน้นการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล จึงเป็นปัจจัยเชิงระบบ (McKinsey 7S) ที่ประสานพลังกัน ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ สอดคล้องกับ กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นเช่นนี้เพราะ ลักษณะงานของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความท้าทายสูงจากการรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ ทำให้บุคลากรที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานเกิดแรงขับเคลื่อนที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาให้ประชาชน เป็นสิ่งตอบแทนทางจิตใจที่สำคัญ (Intrinsic Motivation) ซึ่งช่วยเปลี่ยนภารกิจประจำให้เป็นงานที่น่าสนใจ ประกอบกับความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและปรารถนาที่จะรักษามาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของตนเองไว้ให้ดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ สาวิตรา สุวรรณ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงาน รวมถึงสอดคล้องกับ นันทนา ดิยะธนากุล (2564) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คือ ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมของคนในองค์กร และด้านกลยุทธ์ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความสามารถ เทศบาลนครแหลมฉบังควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการคิดสร้างสรรค์ ผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม และส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมภายนอก

1.2 ด้านค่านิยมร่วม ควรสร้างและพัฒนาค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านกลยุทธ์ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

1.4 ด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และสถานะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นอีกองค์ประกอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง มากที่สุด เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กฤษฎา แสงเนาวรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ณัฐธิดา หม้อทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).

ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์วัช จันทบุลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(25), 107–118.

เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2566). ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครแหลมฉบัง. สืบค้นจาก <https://www.laemchabang.go.th>.

- _____. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง. ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครแหลมฉบัง.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นันทนา ดิยะธนากุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิ้ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95-121.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.