

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา

Factors Affect Efficiency For Performance Of Employees In Amphawa Subdistrict Municipality

Received: January 14, 2023

Revised: January 30, 2023

Accepted: April 3, 2023

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์,

ดำรงค์ ถาวร และกุลิศรา ดับโสรก

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Angkana Thananupappun,

Damrong Thavorn, and Kulisara Dabsork

Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา 2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา จำนวน 139 คน โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test การทดสอบ One-way ANOVA และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) จากผลการศึกษา พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 50 ปี มีรายได้ที่ได้ประจำ 10,001–25,000 บาทและมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.521) ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.473) และ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.481) 2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย และการบริหารงานหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, บุคลากร

ABSTRACT

The objective of this research are: 1. To study demography human resource management motivation and efficiency of employees in amphawa subdistrict municipality. 2. To compare between efficiency for performance of employees in amphawa subdistrict municipality and demography. 3. to study human resource management and motivation that affect efficiency for performance of employees in amphawa subdistrict municipality. The cross section of this research is population of 139 people from employees in amphawa subdistrict municipality. This research collects data by questionnaire and uses the statistics, which have the frequency, the percentage, the average, the standard deviation, T-Test, One-Way ANOVA and the multiple regression analysis. The results found that 1. Population have an opinion about human resource management the overall in high level ($x = 4.07$, S.D. = 0.521), about motivation the overall in high level ($x = 4.01$, S.D. = 0.473) and efficiency for performance the overall in high level ($x = 4.19$, S.D. = 0.481). 2. The results of hypothesis testing shows that Different sex age income and education hadn't different to efficiency. 3. Performance and Human resource management as evaluation and motivation as achievement, recognition, company policy, work environment, stable affect to efficiency for performance.

Keyword: Efficiency, Motivation, Staff

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรนั้นกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยต้องใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สภาพแวดล้อม เงินทุนและคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องทุ่มเทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพราะฉะนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการ ในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงการประเมินผลใน การปฏิบัติงาน หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีเข้ามาร่วมงานกับองค์กรและ ไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรได้แล้วองค์กรนั้นย่อมไม่อาจมีทุนมนุษย์ที่ดีตามปรารถนาได้ (ปิยาพร ห่องแสง, 2555) องค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการที่บุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีได้ต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กร แรงจูงใจจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา ถ้ามีแรงจูงใจที่ดีบุคลากรก็จะมี การแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจบุคลากรก็อาจจะมี การแสดงพฤติกรรมในเชิงลบได้ พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้วจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (อิสริยานทร, 2558) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพราะถือเป็นแรงผลักดันในการทำงานและการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นการส่งเสริมพลังที่จะตอบสนองความต้องการและกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานได้ดีขึ้น เป็นแรงผลักดันในการพัฒนา การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และทำให้เกิดความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลจากการดำเนินงานส่งผลไปสู่การพัฒนา ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายของตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญ กำลังใจและ มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่น การให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรในอัตราที่เหมาะสม การพิจารณาขึ้นเงินเดือนของบุคลากร สวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ในองค์กรตามความเหมาะสมให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และส่วนสำคัญอย่างยิ่ง คือบุคลากรควรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะกำจัดอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้ช่วยให้อุปสรรคสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญเพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารองค์กรยุคใหม่เป็นการบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรวมไปถึงองค์กรของภาครัฐในรูปแบบของเทศบาลตำบลอัมพวา โดยมีผู้บริหารที่บริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการส่งเสริมศักยภาพให้กับบุคลากรขององค์กรโดยการอบรมและศึกษาดูงานตลอดจนมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร และบุคลากรในองค์กรถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กร อย่างต่อเนื่องในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา

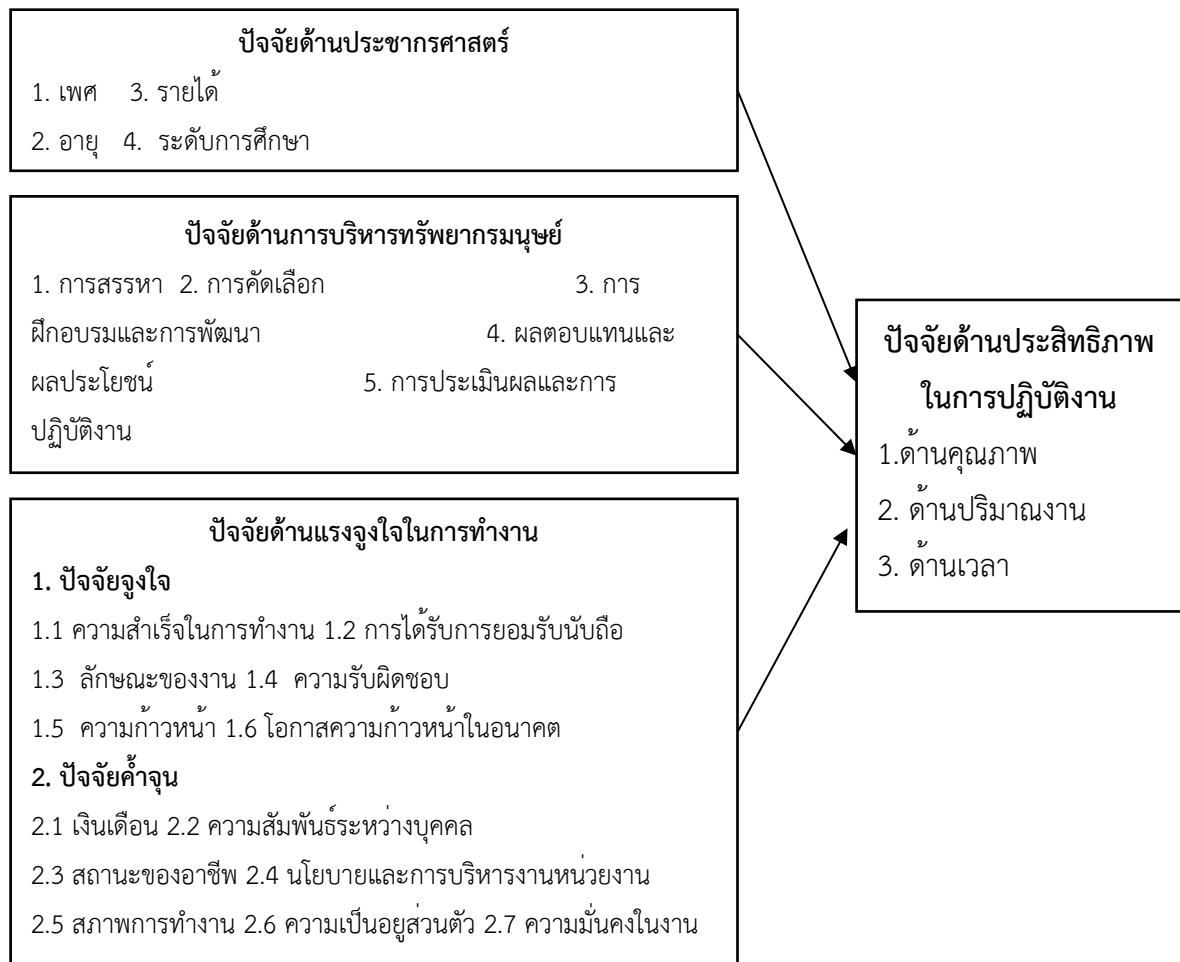
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999 อ้างถึงใน สนิทพุ่มพวง, 2559) ได้แก่ 1.1 การสรรหา 1.2 การคัดเลือก 1.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา 1.4 ผลตอบแทนและผลประโยชน์ 1.5 การประเมินผลและการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Frederick Herzberg, 1959, อ้างถึงใน สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557) ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงาน 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 1.6 โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 2.1 เงินเดือน 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3 สถานะของอาชีพ 2.4 นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน 2.5 สภาพการทำงาน 2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.7 ความมั่นคงในงาน ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson and Plowman , 1989 อ้างถึงใน ประทุมพร ชนะสิทธิ์, 2559) ได้แก่ 1.1 ด้านคุณภาพ 1.2 ด้านปริมาณงาน 1.3 ด้านเวลา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรมนุษย์แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา
2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้
3. ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ได้

กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา จำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ของเนื้อหา โดยเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ แบบสอบถาม (IOC) โดยแบบสอบถามที่มี คุณภาพจะต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.6 ต่อมานำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒินำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อ นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่า Cronbach's Alpha ที่ดีควรมากกว่า 0.7 (Nunnally. 1978 อ้างถึงใน เดชาพล สวนสุข, 2560)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ รวมทั้งการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูล จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลจาก แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative statistic) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ T-test การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One-Way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุ 36–50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีรายได้ที่ได้ประจำ 10,001–25,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.521 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน หน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.473 อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.481 อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตาราง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	นัยสำคัญ	Tolerance	VIF
(Constant)	0.414	0.253		1.635	0.105		
X5	0.137	0.067	0.164	2.039	0.044*	0.373	2.678
X6	0.180	0.065	0.204	2.762	0.007*	0.444	2.252
X7	0.150	0.057	0.196	2.646	0.009*	0.442	2.261
X15	0.111	0.054	0.132	2.038	0.044*	0.576	1.738
X16	0.162	0.050	0.216	3.220	0.002*	0.537	1.863
X18	0.101	0.048	0.152	2.083	0.039*	0.453	2.205

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.710$) นำค่าสัมประสิทธิ์มาสร้างเป็นสมการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์สำหรับคะแนนดิบ $Y = 0.414 + 0.137(X5) + 0.180(X6) + 0.150(X7) + 0.111(X15) + 0.162(X16) + 0.101(X18)$

สมการพยากรณ์สำหรับคะแนนมาตรฐาน $Y = 0.164(X5) + 0.204(X6) + 0.196(X7) + 0.132(X15) + 0.216(X16) + 0.152(X18)$

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปได้ว่า มีตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน สามารถรวมทำนายประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาได้

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศเป็นตัวบ่งบอกถึงลักษณะทางกายภาพเท่านั้น หากบุคลากรมีลักษณะในการทำงานเหมือนกัน มีปริมาณงานที่เท่ากัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ คำชภูมิ (2563) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ที่มีด้านเพศต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา จะอยู่ในช่วงอายุใดต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้น ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ใดบุคลากรทุกคนก็จะมีคุณสมบัติชอบในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาเพื่อที่จะได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไหมจันทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา จะมีรายได้เท่าใดก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลอัมพวาเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีการกำหนดผลตอบแทนและผลประโยชน์ไว้อย่างชัดเจน ตามนโยบายของภาครัฐ ไม่ว่าบุคลากรจะได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์มากน้อยเพียงใด บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภักษร (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใดต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงผลสำเร็จของการศึกษาเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่ได้เป็นการรับประกันถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า

พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน ปัจจัยสภาพการทำงานและ ปัจจัยความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณให้ค่า t สำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.044 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หากบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของตนเอง ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรรู้จักจุดอ่อน และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อที่จะให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562) ได้ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการประเมินผลโดยมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเองในระดับมากและการประเมินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลำดับต่อมา ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ให้ค่า t สำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.007 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เมื่อบุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้ บุคลากรจึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวิธวัฒน์ แหวนหล่อ (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ลำดับต่อมา ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณให้ค่า t สำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.009 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เมื่อทุกคนในองค์กรต่างก็มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผลงานและคุณภาพงานเกิดความแตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะได้รับการยอมรับนับถือ เป็นที่ชื่นชมและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวนิชย์ (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิคกองบิน 2 จังหวัดลพบุรีใน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับต่อมา ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณให้ค่านัยสำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.044 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตนภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับและนโยบายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงในด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ลำดับต่อมา ปัจจัยสภาพการทำงาน ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณให้ค่านัยสำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น แสง บรรยากาศ ความสะอาด ที่ตั้ง ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ ที่จัดไว้อย่างเหมาะสมและมีความพร้อมในการใช้งาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงในด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ลำดับต่อมา ความมั่นคงในงาน ส่งผลในทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ให้ค่านัยสำคัญเชิงสถิติ เท่ากับ 0.039 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวาที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่มั่นคง เป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอัมพวาได้จนเกษียณอายุและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิศา องค์กรนิโชติ (2554) ได้ศึกษา ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในอาชีพของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร ควรนำการประเมินแบบ 360 องศาไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงจากรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการและตนเอง ในการประเมินผล การปฏิบัติงานไม่ควรประเมินด้วยความอคติ ถ้าหากประเมินด้วยความอคติจะทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพใน การทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งวัตถุประสงค์ในการประเมินนั้นเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรใน

องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จริง โดยประเมินผลอย่างยุติธรรมซึ่งจะสามารถทำให้บุคลากรมองเห็นข้อดีและข้อเสียในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างชัดเจน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรมีความสำเร็จในการทำงานองค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โดยจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2.2 การได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดโครงการให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่และทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่จะได้รับมอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 3.1 นโยบายและการบริหารงานหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีนโยบายและการบริหารงานหน่วยงานที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3.2 สภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีสสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีภายในองค์กร เช่น สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบมีที่จอดรถที่เหมาะสม มีการคมนาคมที่สะดวก ภายในองค์กรมีแสง อากาศและอุณหภูมิเหมาะสม เป็นต้น และมีการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสภาพในการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 ความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรโดยที่องค์กรมีความมั่นคงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะไม่ถูกไล่ออกโดยง่ายและสามารถทำงานไปจนเกษียณอายุและควรพัฒนาให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา ซึ่งเทศบาลตำบลอัมพวาเป็นการบริหารงานแบบราชการ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่จะศึกษากับกลุ่มองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและขยายขอบเขตประชากรที่ใช้ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่ามีผลการศึกษาที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้สามารถได้ผลการศึกษาที่กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมที่สามารถทำได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- คณาธิป จันทร์สง่า.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวิธวินัย แหวนหล่อ, นลินี ทองประเสริฐและอโณทัย หาระสาร. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เดชพล สวนสุข. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้บริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแอปพลิเคชันมายโม้ เพย์ ของธนาคารออมสิน ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประทุมพร ชนะสิทธิ์. (2559). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาฝ่ายบริหารหนี้ธนาคารแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปิยาพร ห่อแขง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรณิกา องค์กรนิโชติ (2554). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดี ของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัฒนภูมิ ภูวัฒน์วนิชย์, มยุรี รัตนเสริมพงศ์และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิคกองบิน2 จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สินี พุ่มพวง. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทรคอมเนคตแห่งหนึ่ง. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- สุพรรณา แสนทวิสุข. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- สุรรัตน์ คำขมุ. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิสรี ยานะตร. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.