

การศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี*

STUDY EFFECTIVEN IN THE ADMINISTRATION OF MUEANG DISTRICT, KANCHANABURI PROWINCE'S KANCHANABURI MUNICIPALITY

สุภารวี โพธิ์ย้อย¹, รัตนาวดี ทองศรี² และ ภคมน เจริญสูง³

Supharawi Phoyoi¹, Rattanawadee Thongsri² and Pakamon Charoensalung³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹⁻³Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: 64122080238@kru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีและเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณที่ใช้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนุคลากรของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 301 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง 222 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์นำเสนอโครงการโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ องค์การมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ นโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มี $\bar{x} = 4.61$ และ $S.D. = 0.60$ ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์การให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนการจัดองค์การของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มี $\bar{x} = 4.57$ และ $S.D. = 0.54$ ปัจจัยด้านระบบ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทราบว่ามีบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด มี $\bar{x} = 4.48$ และ $S.D. = 0.54$ ปัจจัยด้านรูปแบบ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน มี $\bar{x} = 4.54$ และ $S.D. = 0.57$ ปัจจัยด้านบุคลากร ท่านรักษาวินัยธรรมในการทำงานยึดถือระเบียบกฎกติกาขององค์การ มี $\bar{x} = 4.52$ และ $S.D. = 0.57$

* Received 18 November 2023; Revised 18 December 2023; Accepted 27 December 2023

ปัจจัยด้านความสามารถ ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มี $\bar{x} = 4.55$ และ $S.D. = 0.57$ และปัจจัยด้านค่านิยมท่านมีแนวคิดในการทำงานที่ต้องการประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มี $\bar{x} = 4.51$ และ $S.D. = 0.61$

ความสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารงาน, เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

Abstract

The purpose of this research study is to study the administration of the Kanchanaburi Municipality and to study the efficiency of the administration of the Kanchanaburi Municipality. It is a quantitative research method that surveys data from a sample group. By using a sample questionnaire used in this research. There were 301 employees of the Kanchanaburi Municipality and a sample group of 222 people using a questionnaire as a tool to collect data and then analyze and present the project by distributing frequencies, finding percentages, means and standard deviations.

The research results found that Strategic factors The organization communicates and understands the vision. Policy into clear implementation with $\bar{x} = 4.61$ and $S.D. = 0.60$ structural factors The organization clearly places importance on planning the organization of personnel in performing work, with $\bar{x} = 4.57$ and $S.D. = 0.54$ system factors. The performance of the staff is examined to know to what extent the objectives have been achieved. There is $\bar{x} = 4.48$ and $S.D. = 0.54$ form factors. The assigned performance goals are clearly defined with $\bar{x} = 4.54$ and $S.D. = 0.57$ Personnel factors. He maintains a working culture that adheres to the rules and regulations of the organization with $\bar{x} = 4.52$ and $S.D. = 0.57$ Ability factor You are creative. Always initiating

new things, has $\bar{x} = 4.55$ and S.D.= 0.57 and the value factor, he has a work idea that always requires efficiency in work, has $\bar{x} = 4.51$ and S.D.= 0.61

Keywords: Efficiency, Administration, Kanchanaburi Municipality

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทางด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการบริหารงานของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชนในขณะที่สภาพแวดล้อมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ระบบการบริหารงานของภาครัฐยังไม่สอดคล้องไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การทุจริตคอร์รัปชันที่ระบาดออกไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางความไม่รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องอันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขึ้นซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เกิดความจำเป็นประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ ต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (ชาญยุทธ พวงกำหยาด, 2560)

เทศบาลเป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ ตามหลักการกระจายอำนาจทั้งยังมีการใช้โครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองไว้ในเทศบาลด้วย คือ มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกันทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันสอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น ซึ่งเทศบาล คือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยในการจัดตั้งเทศบาลเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่สามารถควบคุมดูแลหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุม

ทุกพื้นที่ ดังนั้นเทศบาล จึงเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต่อรัฐบาลในการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่าง ๆ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น นอกจากการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลแล้ว ยังก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างอื่นแก่รัฐบาลได้อีกส่วนหนึ่ง คือ “แรงสนับสนุนทางการเมือง” ที่รัฐบาลในขณะนั้นจะได้รับมากขึ้น เนื่องจากเมื่อรัฐบาลได้แบ่งภาระหน้าที่บางอย่างไปให้แก่เทศบาลแล้วเทศบาลยังได้ทำหน้าที่ในการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมื่อประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็วจากเทศบาลโดยตรง ก็ไม่จำเป็นต้องรอเงินงบประมาณหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาลและ ได้รับการบริการที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติในแง่บวกต่อรัฐบาล เนื่องจากสามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้ อีกทั้งยังเป็นการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาปกครองตนเองและเทศบาลยังเป็นเสมือนสถาบันฝึกประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการปกครองระบอบประชาธิปไตยจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองมากขึ้น อันเป็นการสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติมากกว่าการที่มีเทศบาลไว้เพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน (สุภาวดี รอดนำพา, 2563)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงมีการแสวงหารูปแบบหรือกระบวนการแนวทางใหม่ในการทำงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด อาทิ เช่น การบริหารจัดการองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างความโปร่งใส ในการบริหารงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบในทุกช่องทางตลอดจนการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กรเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรตนเอง (อนุจิตร ชินสาร, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อนำไป ศึกษากระบวนการโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการวิจัยจาก 2 ส่วน ได้แก่ 1. การวิจัยเอกสาร 2. การวิจัยภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร ข้อมูลผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
2. คณะวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
2. เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามบุคลากรเทศบาลเมืองกาญจนบุรี การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร ข้อมูลผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

2. วิจัยภาคสนาม

คณะผู้ทำการวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามวิเคราะห์ ในลักษณะของตาราง โดยคณะผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies), คิดเป็นร้อยละ (percent), ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวนทั้งหมด 301 คน

กลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้ทำการวิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธี ของ (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับความ คลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มี ทั้งหมด 222 คนโดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบ เฉพาะเจาะจง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

จากการศึกษาการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่า การบริหารงานของเทศบาลเป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักการกระจายอำนาจทั้งยังมีการใช้โครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองไว้ในเทศบาลด้วย คือ มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกันทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันสอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเทศบาล คือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยในการจัดตั้งเทศบาลเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล ที่มี

มากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่สามารถควบคุมดูแลหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้น เทศบาลจึง เป็นหน่วยงานที่จำเป็นต่อรัฐบาลในการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่าง ๆ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น นอกจากการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลแล้ว ยังก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างอื่นแก่รัฐบาลได้อีกส่วนหนึ่ง คือ “แรงสนับสนุนทางการเมือง” ที่รัฐบาลในขณะนั้นจะได้รับมากขึ้น เนื่องจากเมื่อรัฐบาลได้แบ่งภาระหน้าที่บางอย่างไปให้แก่เทศบาลแล้วเทศบาลยังได้ทำหน้าที่ในการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมื่อประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็วจากเทศบาลโดยตรง ก็ไม่จำเป็นต้องรอเงินงบประมาณหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล และได้รับการบริการที่รวดเร็วซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติในแง่บวกต่อรัฐบาล เนื่องจากสามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้ อีกทั้งยังเป็นการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาปกครองตนเอง และเทศบาลยังเป็นเสมือนสถาบันฝึกประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองมากขึ้น อันเป็นการสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติมากกว่าการที่มีเทศบาลไว้เพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนการจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าสังคมหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเพราะมีการบริหารเป็นตัวจักรที่สำคัญที่คอยควบคุมดำเนินการให้สังคมหรือองค์กร นั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ได้ผลผลิตของการบริหารงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องมี ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้อยู่รอดและบังเกิดความสุขเจริญก้าวหน้าขององค์การ

กระบวนการบริหาร (administration process) ได้แก่ หนึ่ง planning การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งการวางแผนนั้นมีหลายประเภท สอง organizing การจัดการองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งกำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์การยังรวมถึงการจัด

ระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด สาม leading or directing การนำหรือการสั่งการ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้ และสี่ controlling การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 222 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.70 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.46 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.02 ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานสำนักปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 20.27 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.03

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านกลยุทธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าองค์การมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ นโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 66.22 โดยมี $\bar{X}$ = 4.61 และ S.D. = 0.60 ส่วนใหญ่ระบุว่า องค์การมีการสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ คิดเป็นร้อยละ 56.76 โดยมี $\bar{X}$ = 4.34 และ S.D. = 0.56 ส่วนใหญ่ระบุว่า องค์การมีการสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ คิดเป็นร้อยละ 47.75 โดยมี $\bar{X}$ = 4.34 และ S.D. = 0.56 และส่วนใหญ่ระบุว่าองค์การมีการชี้แนะและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 47.75 โดยมี $\bar{X}$ = 4.42 และ S.D. = 0.60

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านโครงสร้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าองค์การให้ความสำคัญเรื่องการวาง

แผนการจัดองค์การของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 58.55 โดยมี $\bar{X}$ = 4.57 และ S.D. = 0.54 ส่วนใหญ่ระบุว่ามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 58.55 โดยมี $\bar{X}$ = 4.55 และ S.D. = 0.56 และส่วนใหญ่ระบุว่าองค์การมีโครงสร้างเป็นกระบวนการในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 52.70 โดยมี $\bar{X}$ = 4.47 และ S.D. = 0.60

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านระบบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ทราบว่าบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด คิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยมี $\bar{X}$ = 4.48 และ S.D. = 0.54 ส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยมี $\bar{X}$ = 4.46 และ S.D. = 0.57 และส่วนใหญ่ระบุว่าท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 58.11 โดยมี $\bar{X}$ = 4.55 และ S.D. = 0.57

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านรูปแบบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่ามีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 58.11 โดยมี $\bar{X}$ = 4.54 และ S.D. = 0.57 ส่วนใหญ่ระบุ มีการกำกับดูแลและควบคุมองค์การ ให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 53.15 โดยมี $\bar{X}$ = 4.49 และ S.D. = 0.58 และส่วนใหญ่ระบุว่าองค์การมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 51.80 โดยมี $\bar{X}$ = 4.43 และ S.D. = 0.65

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าท่านรักษาวัฒนธรรมในการทำงาน ยึดถือระเบียบกฎกติกาขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 56.31 โดยมี $\bar{X}$ = 4.52 และ S.D. = 0.57 ส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 52.25 โดยมี $\bar{X}$ = 4.47 และ S.D. = 0.60 และส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 55.86 โดยมี $\bar{X}$ = 4.52 และ S.D. = 0.58

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าท่านศึกษาหาความรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา คิดเป็นร้อยละ 56.31 โดยมี $\bar{X} = 4.50$ และ S.D. = 0.61 ส่วนใหญ่ระบุว่าท่านปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 54.95 โดยมี $\bar{X} = 4.50$ และ S.D. = 0.58 และส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 57.21 โดยมี $\bar{X} = 4.55$ และ S.D. = 0.57

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ปัจจัยด้านค่านิยม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมีแนวคิดในการทำงานที่ต้องการประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 57.21 โดยมี $\bar{X} = 4.51$ และ S.D.= 0.61 ส่วนใหญ่ระบุว่าท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นโดยถือเป็นค่านิยมของท่านผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 56.72 โดยมี $\bar{X} = 4.51$ และ S.D.= 0.60 และส่วนใหญ่ระบุว่าท่านมีการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 54.05 โดยมี $\bar{X} = 4.47$ และ S.D.= 0.63

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบว่าองค์กรมีการสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ 38.74 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ประสงค์ ตรีเศฐแสงเงิน (2560) กล่าวว่า สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยให้เรามีความสุขมากขึ้น อีกทั้ง ยังเป็น เหตุผลหนึ่งที่จะทำให้เราเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่ารอยยิ้มเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรของเรา เมื่อมีความสุขประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของชลธิชา จิรภักพงศ์ (2560) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ สภาพบรรยากาศขององค์การตาม ที่กล่าวนี้นับว่ามีความสำคัญ คือ แม้ว่าเป้าหมายองค์การอาจสอดคล้องเป็นที่พอใจแล้วตำแหน่งงานที่กำหนดเหมาะสมดีแล้วก็ตามแต่เมื่อพูดถึงความรู้สึกเมื่อได้เข้าไปอยู่และลงมือทำงานจริงแล้วปัญหาความสบายอกสบายใจอาจจะเกิดขึ้นมาเป็นในทางอื่นได้เสมอ

2. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบว่ามีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 58.11 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ

ชลธิชา จิรภัคพงศ์ (2560) กล่าวว่า คำว่าเป้าหมายนี้มักเป็นที่เข้าใจกันของคนส่วนมากผลผลิตที่ทำได้เป้าหมายที่ดีนั้นโดยมากควรจะต้องสามารถระบุได้ชัดเจนซึ่งในทางปฏิบัติในทางธุรกิจมักจะพยายามระบุให้นับเป็นจำนวนที่สามารถวัดได้ง่ายพร้อมกับสามารถติดตามความก้าวหน้าเป็นขั้น ๆ สู่เป้าหมายได้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อจะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประเมินผลความก้าวหน้าของงานที่ทำไปนั้นด้วย และนอกจากนี้สมยศ นาวิการ (2561) ได้กล่าวว่า เป้าหมายในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการจัดการซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์มาตรฐาน และเลือกปฏิบัติงาน โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและกระตุ้นเพื่อให้เกิด การควบคุมตนเอง ดังนั้นความสำคัญของการวางแผนและการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารข้อมูลโดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผนและการควบคุมสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน

3. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบว่าปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 54.95 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสุธิดา เสาวคนธ์ (2563) กล่าวว่าการทำงานอย่างประหยัดต้นทุนให้เสร็จทันเวลาภายในคุณภาพที่กำหนดไว้ซึ่ง หมายถึงความสามารถในการทำงาน ให้เกิดผลหรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลาภายในคุณภาพที่ระบุไว้โดยปัจจัยของประสิทธิภาพจะมีอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เวลา และคุณภาพ และในทางเดียวกันอนันท์ งามสะอาด (2560) ได้กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานต้องมีลักษณะ ดังนี้ ได้แก่ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลาเสร็จทันตามกำหนดเวลา คุณภาพ โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิตที่ดีและมีผลผลิตที่ดี

4. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบว่ามีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอคิดเป็นร้อยละ 57.21 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสมพิศ สุขแมน (2562) ที่กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่เรียกว่านวัตกรรมมาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบ เชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ ทั้งนี้ยังมีแนวคิดของประสงศ์ ตระกูลแสงเงิน (2560) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม คือเป็นการที่ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้น ใฝ่ความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานที่เกี่ยวข้องกล้าที่จะเริ่มต้นทำงานได้ด้วยตนเองและเป็นกระบวนการทางปัญญาสามารถขยายขอบเขตความคิดที่มี

อยู่เดิมให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิมและมีประโยชน์เป็นกระบวนการทางความคิดของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถสร้างความคิดจินตนาการเป็นพลังทางความคิดที่มาแต่เกิดเพราะมีการกระตุ้นการพัฒนาจะทำให้มีอิสระทางความคิดมีการคิดค้นกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทำให้ทุกคนมั่นใจในตัวเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

5. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบว่ามีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2560) กล่าวว่า มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้นการให้อภัยใคร่ให้ช่วยเหลือก็ทำได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานจะยอมช่วยเหลือเราด้วยความเต็มใจ เพราะเขารู้อยู่แล้วว่าเราก็พร้อมที่จะช่วยเขา เมื่อคนทำงานที่อยู่ในออฟฟิศเดียวกันพร้อมที่จะช่วยเหลือกันการดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายแนวทางขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีไหนแต่สิ่งหนึ่งที่เราต้องคิดไว้เสมอ คือ การทำงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้ต้องเกิดจากการทำงานที่มีความสุขควบคู่กันไป หากวันใดวันหนึ่งเราเริ่มรู้สึกเบื่องานเราต้องเริ่มคิดแล้วว่าเราจะต้องทำอะไรจึงจะทำให้การทำงานนั้นกลับมามีความสุขอย่างเดิม เพื่อให้การทำงานของเรากลับมามีประสิทธิภาพตามไปด้วยเช่นเดียวกับอชิปตย์ คลีสุนทร (2561) กล่าวถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันจะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านการวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงานและการควบคุมงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยสรุปและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์

ควรให้บุคลากรทราบถึง วิสัยทัศน์ นโยบาย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยใช้วิธีการสื่อสารทางตรงและทางอ้อม เช่น การประชุม การสัมมนา การใช้ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมภายในองค์กร เช่น กิจกรรมนันทนาการ เกมสกีฬา เพื่อใส่ใจสุขภาพจิตและจัดการความเครียดของบุคลากรจากการปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง

ควรมีการจัดทำคู่มือรายละเอียดการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะโครงสร้างแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดโครงสร้าง ซึ่งบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานจะพบปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานจริง เช่น บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานหรือบุคลากรบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานหลายอย่างทำให้งานไม่สำเร็จตามกำหนดเวลาหรือเกิดความล่าช้า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคนั้นมาร่วมกันหาแนวทางพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านระบบ

ผู้บริหารควรแสดงงบประมาณในโครงการต่าง ๆ เช่น การแสดงค่าตอบแทน ค่าใช้สอย หรือ ค่าวัสดุ เป็นต้น ให้บุคลากรได้เห็นถึงความโปร่งใสนำไปสู่ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เช่น กิจกรรมอบรมสัมมนาศึกษาบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มทักษะความรู้เชิงลึกให้กับบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยด้านรูปแบบ

ควรมีการพัฒนาด้านรูปแบบการบริหารงาน เช่น การเพิ่มพูนสมรรถนะหรือความสามารถของการบริหาร เพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้มีความชัดเจนในแนวทางการบริหาร ดังนั้นควรรักษามาตรฐานรูปแบบการการบริหารให้คงอยู่หรือปรับให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

5. ปัจจัยด้านบุคลากร

ควรปรับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มโบนัสประจำปี การเพิ่มค่าตอบแทนค่าล่วงเวลา การให้รางวัลและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ปัจจัยด้านความสามารถ

ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา หากพบว่าคุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น สนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมในโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

7. ปัจจัยด้านค่านิยม

ควรส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีการเผยแพร่ช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์หรือหนังสือเวียน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรรวมถึงประชาชนทั่วไปรับรู้และรับทราบค่านิยมของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีและควรมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญให้บุคลากรเกิดการยอมรับและนำมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรควบคู่ไปกับการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ เพื่อสามารถนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เพื่อเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา จิรภัทรพงศ์. (2560). polc-ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพในองค์กร. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment>.
- ชาญยุทธ พวงกำหยาด. (2560). การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในพื้นที่ส่วนกลางตอนล่าง 1 ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน, ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมพิศ สุขแมน. (2562). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สมยศ นาวิการ. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภาวดี รอดนำพา. (2563). การบริหารงานเทศบาล นโยบายท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อธิปัติย์ คลี่สุนทร. (2561). ทรัพยากรการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- อนันท์ งามสะอาด. (2560). ระบบหลักการมีส่วนร่วม. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อนุจิตร ชินสาร. (2563). การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.