

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

**The motivation factors affecting to working efficiency of local government organization's
personnel in San Pa Tong district Chiang Mai province.**

ชนิตา ชมเมือง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติวิจัยเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ Independent Samples (t-test), One – Way ANOVA และ Multiple Linear Regressions

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนระดับการศึกษากลับพบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงเป็นอันดับสูงสุด โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นระดับสูงที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย และ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research to study the motivation affecting to the work efficiency of local organization's personnel in San Pa Tong district, Chiang Mai province. The sample of this research are 250 local organization's personnel in San Pa Tong district, Chiang Mai province. The statistics for research such as descriptive statistics with frequency, percentage, average, standard deviation and inferential statistics by independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple linear regressions.

Finding: the demographic factor such as gender, age, marital status, work position and income not affecting to the work efficiency of local organization's personnel in San Pa Tong district, Chiang Mai province, but graduate factor affecting to the work efficiency of local organization's personnel in San Pa Tong district, Chiang Mai province with statistically significant at 0.05 level. The reviews of most samples on work motivation is "Strong" with sustainability it's 1st with reviews on work efficiency that "Strong Agree", when considering the factors finding: top of the reviews on work efficiency is budget factor and working time factors is "Strong".

Keywords: Working motivation, Working efficiency

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้มีการแข่งขันกันในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงทำให้มีการต้องปรับตัวในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ และไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ทั้งสิ้น เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างหลักขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้กำหนดโครงสร้าง ในการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเงินทุน ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพแล้วก็จะทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวในการบริหารจัดการได้ เพราะฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มจากการกระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และตลอดจนถึงการธำรงรักษาไว้ในองค์กร เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความตั้งใจทำงาน มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตลอดจนมีความจงรักภักดีห่วงแหนองค์กรแล้ว ย่อมจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และถ้าหากผู้นำหรือผู้บริหารเข้าใจและทราบถึงแรงจูงใจของพนักงาน ก็ย่อมมีผลให้การปฏิบัติงานลุล่วงแล้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (เกศรินทร์ งามเลิศ 2559)

แรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรส่วนมากมักประสบปัญหาในการบริหารจัดการสืบเนื่องอันเกิดจากบุคลากรที่มักแสดงพฤติกรรม ความต้องการความรู้สึกออกมา พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้งสิ้น หากผู้บริหารสามารถเข้าใจและทราบถึงสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์กรแล้ว ก็จะต้องดำเนินการหาวิธีแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร จะทำอย่างไรให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารอาจจะสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ ตัวอย่างเช่น การเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มโบนัส ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น หรืออาจจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานโดยการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาของการลาออก การเปลี่ยนงาน ที่หลายองค์กรกำลังประสบอยู่ (อดุลย์ ทองจำรุญ 2556)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ ตำแหน่ง และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยกระตุ้นต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยค่าจูงต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 250 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้

ปัจจัยกระตุ้น

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. โอกาสความก้าวหน้า
4. ความมั่นคง
5. ลักษณะงาน
6. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. นโยบายองค์กร
3. เงินเดือนและค่าตอบแทน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. การควบคุมดูแล
6. การมีชีวิตที่ดี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านค่าใช้จ่าย
4. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
3. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
4. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางวิธีสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความเต็มใจของบุคคลที่จะพยายามทุ่มเททำงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (มัลลิกา ดันสอน 2544: 194 อ้างถึงใน โชติกา ระโส 2555 : 10)

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง โดยทั่วไปแล้วคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงาน นั้นมักมีความหมายใกล้เคียงกับประสิทธิผลด้วย เนื่องจากการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพ นั้นต้องเกิดประสิทธิผลด้วยเช่นกัน คือในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น แต่ในขณะที่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลนั้นไม่จำเป็นต้องให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพด้วยเสมอไป (กานดา คำมาก 2555. p. 38)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ 2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีธนาคารแห่งหนึ่งและจากการศึกษาวิจัยพบว่า ส่วนมากกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี เป็นสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาโท และมีอายุงาน 6 - 10 ปี มีรายได้ 50,000 บาท และจากความคิดเห็นปรากฏว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับที่มาก การศึกษา ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลา รายได้ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีส่วนร่วมใน

การทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

(ปัญญาพร จิตพิงค์ และประสพชัย พสุพนธ์ 2559 ,บทคัดย่อ.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างบริษัท เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งผลการวิจัยก็พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก
2. พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับสูง ด้านเวลามีประสิทธิภาพมาก ต่อมาก็เป็นปริมาณงาน และเป็นค่าใช้จ่าย และส่วนด้านคุณภาพงานมาเป็นลำดับสุดท้าย
3. ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วจะสรุปได้ว่าด้านการนิเทศงาน และความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 73.70

(จิตราษ ทิพย์ทัศน์ ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia Motivational Factors which influence work effectiveness of employees in the Mitsubishi turbocharger assai ก็พบว่าปัจจัยจูงใจที่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และต่อมาก็คือ ปัจจัยค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะเป็นเพศชายและ มีอายุไม่เกิน 25 ปี เป็นโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ group leader มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และมีรายได้ 15,000 บาทถึง 25,000 บาท และผลการวิเคราะห์นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13 แห่ง จำนวน 250 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการเลือกตอบ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ความมั่นคง ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายองค์กร ค่าตอบแทน การควบคุมดูแล และการมีชีวิตที่ดี โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการให้คะแนนแบบ(rating scale) แบบมาตราการวัดของลิเคิร์ท (Liker scale) โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้
ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัย
ได้ใช้แบบสอบถามการให้คะแนนแบบ (rating scale) แบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Liker scale)
โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับใน
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คำถามเป็นแบบปลายเปิด (open ended)

3.สร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมา
วิเคราะห์ และมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1.ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง
จังหวัดเชียงใหม่ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่และได้นำ
แบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำ และเสนอ
ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหาความเชื่อมั่นของ
เครื่องมือ (reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach's) ผู้วิจัยได้นำ
แบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 ท่าน มาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่า
ความเชื่อมั่น 0.97 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4.นำแบบสอบถามไปแจกเพื่อเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1.ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมดจำนวน 13 แห่งจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด
และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และ
ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ให้คะแนนตามเกณฑ์โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทาง
สถิติ

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังต่อไปนี้

1.ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) และได้นำข้อมูลที่เก็บมารวบรวมวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2.วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มาประมวลผลหาค่าทางสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ และทดสอบหาความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

4.ผู้วิจัยวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ และหาความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression)

สถิติที่ใช้วิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.ใช้สถิติวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คือการบรรยายอธิบายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

2.ใช้ Independent sample (t-test) และใช้ F-test (Analysis Of Variance ; ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3. เป็นการใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอยของพหุคูณ (multiple regression Linear Regressions)ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุงานมากกว่า 4 ปี เป็นพนักงานเทศบาล มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

1.ด้านปัจจัยกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความมั่นคง รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ตามลำดับ.

2.ปัจจัยค้ำจุนผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ นโยบายองค์กร ด้านการมีชีวิตที่ดี การควบคุม ค่าตอบแทน ตามลำดับ.

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นระดับสูงที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย และ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพ ตามลำดับ.

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งจะประกอบด้วย

เพศ. จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.480 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

อายุ.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.377 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ระดับการศึกษา.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่า
น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัด
เชียงใหม่

สถานภาพ.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.992 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัด
เชียงใหม่

อายุงาน.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.477 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ตำแหน่งงาน.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.837 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัด
เชียงใหม่

รายได้.จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า sig.เท่ากับ 0.649 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงาน of บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัด
เชียงใหม่ ที่มีปัจจัยกระตุ้นต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย
ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้า, ความมั่นคง, ลักษณะงาน และ ความ
รับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานซึ่งได้แก่

ด้านปริมาณงาน. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.000 และ 0.010
ตามลำดับ.

ด้านคุณภาพงาน.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.004

ด้านค่าใช้จ่าย.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ไม่มีด้านไหนเลยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.000 และ 0.011 ตามลำดับ.

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ การควบคุมดูแล และการมีชีวิตที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.002 และ 0.009 ตามลำดับ.

ด้านคุณภาพงาน.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่การควบคุมดูแล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.002

ด้านค่าใช้จ่าย.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การมีชีวิตที่ดี และนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.006 , 0.011 และ 0.023 ตามลำดับ.

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า sig.เท่ากับ 0.000

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุงานมากกว่า 4 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล และมีรายได้ ระหว่าง 10,000-20,000 บาท ซึ่งจะสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายจะพบว่า ด้านความมั่นคง มีแรงจูงใจมากที่สุด, ลำดับรองลงมาคือ ความรับผิดชอบ, ลักษณะงาน,ความสำเร็จในการทำงาน,ลักษณะงาน,ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, นโยบายองค์กร, ,การมีชีวิตที่ดี,การควบคุมดูแล,การได้รับการยอมรับ, ค่าตอบแทน รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในน้อยที่สุดก็คือ ความก้าวหน้า สอดคล้องกับ ปัญญาพร วิถีพงศ์ (2558)ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

บริษัทก่อสร้าง บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กสเพิร์ท. คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับที่มากซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากว่าองค์กรที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และมีนโยบายที่ดี และมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูงนั้น อันเนื่องมาจาก การที่บุคลากร รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานอันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ และบุคลากรจะมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและจะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่าภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน แล้วพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพ ตามลำดับ.โดยจะสอดคล้องกับ สิริ นภา ทาเรन्द्र(2561) จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน เขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านประหยัดทรัพยากร อยู่ในระดับที่สูงรองลงมาคือ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถอธิบายสรุปได้ว่า. บุคลากรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสามารถใช้ทรัพยากร ขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า โดยที่ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตน และสามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อระยะเวลาที่ กำหนดอันจะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

3.จากผลการศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปริมาณงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน , ความรับผิดชอบ,การควบคุมดูแล และการมีชีวิตที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้าน ด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ด้าน ค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผลงานและการ ปฏิบัติงานมีความ ถูกต้องแม่นยำ ทันท่วงทีตามกำหนดเวลา ตรงตามเป้าหมาย และมีการใช้ทรัพยากรที่ คุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด สงขลา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิจัยมาเพื่อเป็นประเด็นในการนำเสนอ และดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน ฉะนั้นองค์การควรสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับการศึกษา ตลอดจนมีการสนับสนุนการศึกษาให้แก่บุคลากรเพื่อให้การทำงานมีศักยภาพมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่าใน ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง ลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการส่งเสริมการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่องค์กรให้ความสำคัญ ในด้านปัจจัยค่าจ้างได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายองค์กร และการมีชีวิตที่ดี องค์กรควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนถือเป็นมาตรฐานเดียวกันทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีพสามารถดำรงอยู่ในองค์กรได้ต่อไป

3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านค่าใช้จ่าย ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งอาจจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น

2.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร เพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยว่ามีปัจจัยไหนที่จะมีส่วนผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอใกล้เคียงเพื่อดูความแตกต่างว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นหรือไม่.

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มัลลิกา ต้นสอน (2544) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด
สุรพงษ์ จันทพัฒน์พงศ์ 2559, (บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายเทคโนโลยีธนาคารแห่งหนึ่ง

ปัญญาพร ฐิตีพงศ์ (2558) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
บริษัทก่อสร้าง บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท. คอนสตรัคชั่น หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร

จิตติราช ทิพย์ทัศน์ ,(2559 บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท มิตรบุษิเทอโรโบซาร์จเจอร์ เอเชีย จำกัด หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัครเดช ไม้จันทร์ . นุจรีย์ แซ่จิว (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โชติกา ระโส (2555)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ หลักสูตร
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์