

การศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

The Study of Motivation and Efficiency in Performance of Local Administrative
Organization (LAO) personnel in Muang District, Chiang Mai Province

สิบโท วีระพันธ์ อุ่นแสง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.00) มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 37.75) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 51.50) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.50) มีสถานภาพของตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 45.50) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน อปท 3-5 ปี (ร้อยละ 31.75) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยจูงใจมีผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง และส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับมากในทิศทางบวก ($r = 0.845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอำเภอเมืองเชียงใหม่

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the motivation for the performance and the efficiency level in Performance of Local Administrative Organization (LAO) personnel in Muang District, Chiang Mai Province, to compare the Performance of Local Administrative Organization personnel classified by personal characteristics, and to study the relationship between the level of operational motivation and the level of performance of Local Administrative Organization personnel in Muang District, Chiang Mai Province. The population used in the study were personnel in the 12 local administrative organization (Local Administration Organization) in Muang District, Chiang Mai Province, 400 people in total. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA analysis, LSD test, and correlation was analyzed by means of Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research showed that most of the samples were females (57.00%), aged between 26-35 years (37.75%), had a bachelor's degree (51.50%), most had marital status (51.50%), having positions as civil servants (45.50 percent) and the duration of duty was between 3 - 5 years, (31.75%). The sample population has an overall motivation of working at a high level and when considered in each factor, found that it is at the high level in all factors. The motivation factor has the most effect on the performance. The second is the hygiene factor, and the overall operational efficiency section is at the highest level. In comparison of the level of efficiency in the work, it was found that the personnel with different age, education level, status and working duration had a statistically significant difference in performance level of 0.05 and performance motivation was significantly related to overall efficiency in a positive direction ($r = 0.845$) at the .05 level.

Key Word: Motivation, Efficiency, Local Administrative Organization (LAO) personnel, and Muang District

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้น ปัจจัยด้านบุคลากรมีส่วนสำคัญมาก การที่บุคลากรภายในองค์กรจะการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมาก แรงจูงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษา

แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1967, อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551, หน้า 59-60) และทฤษฎี ประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman 1989(อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 12-13)

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 12 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

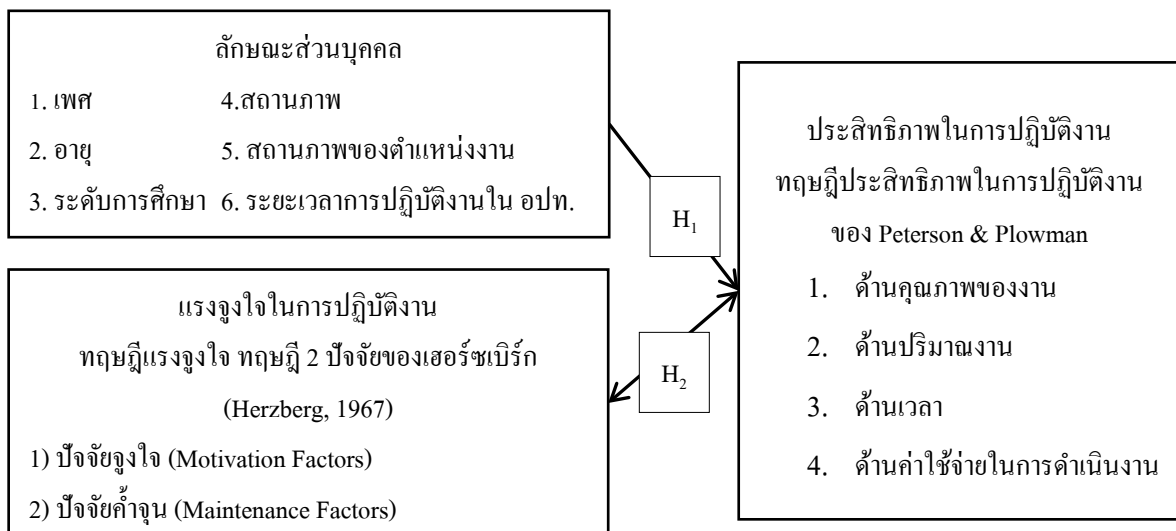
ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณของงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 12 แห่ง ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม แบ่งกลุ่มของประชากรตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12 แห่ง 2) ทำการแบ่งแบบการสุ่มแบบแบ่งชั้น อย่างเป็นสัดส่วนแบ่งตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 12 แห่ง

เครื่องมือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ข้อเสนอแนะ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC > 0.5 ทุกคำถาม และ Try Out เท่ากับ 0.986

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีสถานภาพของตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน อปท 3-5 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดสองปัจจัย

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ขอมรับสมมติฐานบางส่วน โดยบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับมาก ในทิศทางบวก ($r = 0.845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนมีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุมากกว่าสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ส่วนมากเป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ ในการทำงานมานานกว่า จึงทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานมานานกว่าจะมีประสบการณ์ในการ ทำงานมากกว่า มีความเคยชินกับการทำงาน มากกว่า จึงทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า บุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้มากกว่าย่อมสามารถเรียนรู้และเข้าใจในงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้ น้อยกว่าทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ นิ่มนวล ทองแสน (2557) พบว่า ปัจจัย ด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่ ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับมากในทิศ ทางบวก ($r = 0.845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นทำให้บุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กร ได้วางไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับ นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ นางเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.882$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในหัวข้อที่บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เป็นอันดับสุดท้ายของปัจจัยจูงใจ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการให้แนะนำแนวทางความก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองในอนาคต เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนในการทำงาน ในหัวข้อที่เงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นอันดับสุดท้ายของปัจจัยค่าจ้าง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการทบทวนในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีพในสภาวะปัจจุบันให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อที่หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีการบริการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยที่น้อย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการจัดหาปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบในแต่ละพื้นที่ว่ามีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอหรือไม่ ทำจัดหาปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ดียิ่งอย่างรวดเร็ว บุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.4 จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก แต่มีประสิทธิภาน้อยที่สุด ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ควรจะมีการอบรมพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น รวมถึงมีการติดตามการปฏิบัติงานอยู่ตลอด เมื่อเกิดปัญหาจะสามารถแก้ไขได้ทันที เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.5 จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุน้อย หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการ

สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อย หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย เช่น การอบรมถ่ายทอดวิธีการทำงานจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า และให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่า มาถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานหรือประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานให้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อย หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.6 จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน

2.2 ควรทำการศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ได้ข้อมูลที่ตีมากขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

เกษกรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). *ทฤษฎีบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิมมวล ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลยุติธรรม ภาค 1*. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.