

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

Factors affecting to working efficiency of the Town Municipality's Personnel in
Chiang Mai Province

ศรัณรัตน์ กอบคำ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 260 คน จากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (2) ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (3) แรงจูงใจในการทำงาน (4) ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This research aimed to study 1) The factors of good organization membership behavior affecting to working efficiency of the Town Municipality's Personnel in Chiang Mai Province. 2) The factors of work motivation affecting to working efficiency of the Town Municipality's Personnel in Chiang Mai Province. The sample used in the research is the Town Municipality's personnel in Chiang Mai Province amount of 260 people were determining the sample size by Taro Yamane's formula. The data were collected by questionnaires of 4 parts; (1) The personal characteristics data. (2) The factors of good organization membership behavior. (3) The work motivation of motivating. (4) Work efficiency in terms of quality of work. The statistics used for the data analysis consisted of descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study can be analyzed as follows;

1) The factors of good organization membership behavior was a high level of positive correlation to working efficiency of the Town Municipality's Personnel in Chiang Mai Province at 0.05 statistically significant levels.

2) The factors of Work motivation was a high level of positive correlation to working efficiency of the Town Municipality's Personnel in Chiang Mai Province at 0.05 statistically significant levels.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน เทศบาลในประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 เหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองต้นเปา เทศบาลเมืองแกนพัฒนา เทศบาลเมืองแม่ใจ และเทศบาลเมืองแม่เหียะ โดยบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่สามารถบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลประโยชน์สูงสุดตามไปด้วยดังนั้นก็จะเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าในส่วนของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ฝ่ายประจำ) จำนวน 731 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1976) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยได้ศึกษาทฤษฎีของ Organ (1988, 1990) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 รูปแบบ คือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และ พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีจูงใจ จะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) ลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) สภาพภาพในการทำงาน (Working condition) ความมั่นคงในงาน (Job security) และตำแหน่งงาน (Status)

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson & Plowman (1989) ได้แนวคิดประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา(Time) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (ฝ่ายประจำ) จำนวน 731 คน โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1976) กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 260 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 260 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ประเภทตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และมีระยะเวลาทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, SD = 0.687) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.678) พฤติกรความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.637) พฤติกรความสำนึกต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.703) พฤติกรกรให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.714) และพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.702)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, SD = 0.836) โดยแบ่งเป็น

- ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, SD = 0.757) โดยมีจำนวน 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, SD = 0.635) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.35$, SD = 0.710) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, SD = 0.714) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.714) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.714)

- ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.714) โดยมีจำนวน 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.800) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.06$, SD = 0.923) สถานภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, SD = 0.793) นโยบายการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$, SD = 0.842) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.922) ค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.84$, SD = 1.020) และความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.76$, SD = 1.100) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, SD = 0.698) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.32$, SD = 0.687) คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.27$, SD = 0.688) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.23$, SD = 0.731) และเวลา ($\bar{X} = 4.22$, SD = 0.687)

การวิเคราะห์ทางสถิติจากสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (n=260 คน)

ตัวแปร	1	2	3
1. ประสิทธิภาพในการทำงาน	1.000		
2. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.763*	1.000	
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.753*	0.695*	1.000

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
เทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model Summary					
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.823 ^a	.678	.675	.315	1.988

a. Predictors : (Constant): แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

b. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากตารางที่ 2 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ที่ 0.823 ตัวแปรนี้มีระดับความสัมพันธ์
กันสูง ค่า Adjusted R² สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
เทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ คือ ร้อยละ 67.5 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน
(Durbin – Watson) เท่ากับ 1.988 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบ
ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (n = 260 คน)

Coefficients							
Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF

(Constant)	.009	.189		.045	0.964*		
1 ปัจจัย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	.557	.059	.464	9.417	0.000*	.516	1.936
ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	.443	.051	.430	8.720	0.000*	.516	1.936

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ (Beta = 0.464) และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ (Beta = 0.430) และมีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.009 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 0.059 (S.E. = 0.059) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.051 (S.E = 0.051) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่ากับ 0.557 (B = 0.557) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.443 (B = 0.443) ตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า t ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.936 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4 Anova ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.641	2	26.821	270.034	.000 ^b
Residual	25.526	257	.099		
total	73.167	259			

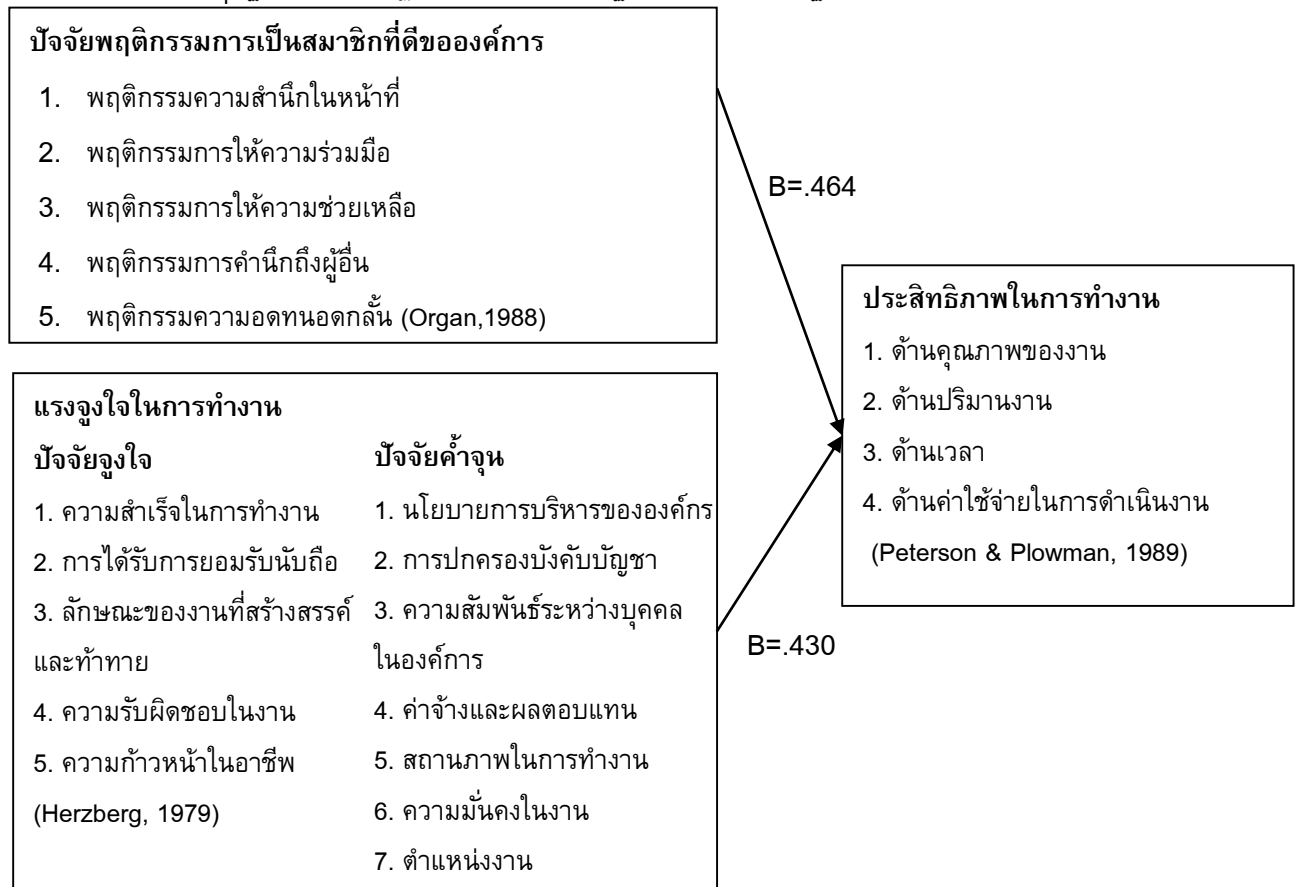
a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการทำงาน

b. Predictors : (Constant) : แรงจูงใจในการทำงาน,พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช่วิธี ANOVA พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 หมายความว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานผลปรากฏว่า ยอมรับสมมติฐาน ทั้ง 2 สมมติฐาน



รูปภาพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz และ Kahn (1989 อ้างถึงใน Organ, 1991: 275) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยในเรื่อง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตามที่มิ้นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิด ทั้งนี้การให้

ความสำคัญกับพฤติกรรมเหล่านี้ จะสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความสำเร็จในองค์กรได้มากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Sallis and Sallis (1990) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็แรงจูงใจแล้วก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง แรงจูงใจนั้นคือแรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับขู่เข็ญ หรือมีสิ่งล่อใจ

จากประเด็นการอภิปรายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตามที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิด โดยปัจจัยแรงจูงใจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนในทุก ๆ ด้าน หรือในทุกรายละเอียดแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

เพื่อเป็นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการ ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้ใช้ความรู้เพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เพิ่มขึ้น และควรทำการศึกษาองค์กรที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อสามารถเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

คณากร จูมัน. (2562). ใต้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสำนัก
ก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 :วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ. (2559) . ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของ
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทรงกรด นะที. (2563).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ :
คณะบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนัญกรณ์ ทองเสี , กมลพร สอนศรี. (2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสารการบริหารการศึกษา ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชเนศวร์ เจริญเมือง.(2542). เทศบาลในทศวรรษหน้า เลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง. เชียงใหม่:
โครงการศึกษาการปกครองท้องถิ่น คณะสังคมศาสตร์.

เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์." วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปริศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม: วิทยาลัยนครราชสีมา.

ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2562) .ศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สุโขทัยธรรมมาธิราช, มปท.

ลดาทพร เอกพานิช, ลัสดา ยาวิละ,รัตนา สิทธิอ่วม .(2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สายบริการมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ,14,175-191.

วิไลลักษณ์ เสริมศรี. (2560) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยบูรพา: วิทยาลัยการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันพระปกเกล้า. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่น หมวดที่ 3 พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ 3 เรื่อง เทศบาล. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า,

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพรรณษา บุญนิตติภพ. (2561) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่.การค้นคว้าอิสระวิชาเอกบริหารธุรกิจ. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัฒน์ ปิ่นหอม ,มณฑิรา ลีลาประชากุล ,นิพัฐพนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมีแผละหมั่น ,เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน วิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี แห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 520-533.

Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2 nd ed). New York: John Willey & Sons.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Sallis, E. & Sallis, K. (1990). People in organization. London: Macmillan Education.

Simon, H. A. (1960). Administrative behavior. New York: The McMillen.

Yamane, Taro. (1976). Statistic: An introduction analysis (2 nd ed). New York:

Harper & Row.