



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERSONNEL'S COMPETENCIES OF
STAFF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS,
PLA PAK DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

BY
AULAILAK POOMPAO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.434-0.844 ค่าความเชื่อมั่น .985 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 ($\text{Adjusted } R^2 = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาพะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

TITLE	Work Motivation Affecting the Personnel's Competencies of Staff Sub-district Administrative Organizations, Pla Pak District, Nakhon Phanom Province
AUTHOR	Aulailak Poompoo
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work motivation and competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province, and 2) to compare the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province on the basis of their personal factors. The samples consisted of 184 personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province. They were obtained through stratified sampling technique. The questionnaire with the values of 0.80–1.00 IOC, 0.434–0.844 discrimination and .985 reliability was used as a tool for collecting the data. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall work motivation of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province was at the high level ($\bar{X} = 4.39$).

2. Based on their varied monthly incomes and varied offices/departments, the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province statistically differed at .05 level of significance.

However, on the basis of their different genders, ages, educational backgrounds, and work experiences, the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province did not differ.

3. Of all work motivation factors, it was found that the supervision control ($\beta=.302$) and the internal office relationships ($\beta=.240$) could be used to correctly predict the competencies in performing one's jobs at .00 level of significance. At the same time, the responsibility ($\beta=.178$), work condition ($\beta=.157$), policy and administration ($\beta=.150$) could be used to correctly predict the competencies in performing one's jobs at .01 level of significance. This meant that these factors altogether could be used to accurately predict the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province 87.60% (Adjusted $R^2 = .876$).

Keywords: Work motivation, competency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	28
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหาร ส่วนตำบล	56
บริบทอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
สรุปผลการวิจัย	143
อภิปรายผลการวิจัย	146
ข้อเสนอแนะการวิจัย	155
บรรณานุกรม	158
ภาคผนวก	167
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	168
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ...	184
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	186
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	198
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	205
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	207
ภาคผนวก ช การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan	215
ประวัติย่อของผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	78
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	93
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายด้าน	96
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ	97
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน รายข้อ	98
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ	99
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ	100
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้า รายข้อ	101
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร รายข้อ	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการควบคุมดูแลงาน รายชื่อ	103
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการควบคุมดูแลงาน รายชื่อ	104
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านสภาวะการทำงาน รายชื่อ	105
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน รายชื่อ	106
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายด้าน	107
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายชื่อ	108
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี รายชื่อ	109
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รายชื่อ	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รายชื่อ	112
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม รายชื่อ	113
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเพศ	115
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ	116
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	118
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน	119
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	121
25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	123
27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	124
28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	125
29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	126
30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	127
31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	129
33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	130
34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการ ที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	131
35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงาน เป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	133
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	135
37 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	138
38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	140

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไป จึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กรคือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานย่อมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกันในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากการงาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983, p. 443)

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้ในส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรก็ยังจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นโยบายหรือโครงการที่จะนำไปดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัย

ที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์การ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภามาต แก้วดวงดี, 2553)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์การเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์การขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากราชการค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์การนั้นก็จะกลายเป็นองค์การที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกัน ถ้าองค์การมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดทนสาหัสต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์การแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการดูแลมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์การเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์การนำมาซึ่งความมั่นคงของพนักงานอย่างประสานสอดคล้อง (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2558, หน้า 73)

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการเรียกร้องของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมาอย่างยาวนาน ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การปกครองแบบกระจายอำนาจ

(Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น และถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2555, หน้า 11)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย รูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ภายหลังจากที่มีการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้มีการกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งหมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปี พ.ศ. 2546 โดยแบ่งออกเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและหน้าที่ที่อาจกระทำได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันไป และภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (โกวิทย์ พวงงาม, 2554, หน้า 19)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2)

สมรรถนะในงาน (Technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (Managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุน

ให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์การ (Employee core competency) องค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในระยะยาว ปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตของ องค์การ จึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถ บุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับคือระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพจำเป็น ที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุญ ณ เหล่าทอง, 2551)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ แรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ดังเช่นงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า พบว่าแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยหมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งงานวิจัยของ วิเชียร ชูไธสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแน่นอน ความพอใจในการทำงานคือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปลาปาก (นอกเขตเทศบาลตำบลปลาปาก) 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองฮีทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกุดตาไก้ทั้งตำบล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสว่างทั้งตำบล 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสูงทั้งตำบล 6) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมหาชัยทั้งตำบล 7) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนามะเขือทั้งตำบล และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเทาใหญ่ทั้งตำบล ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ศุภจิรา จันทร์อารักษ์, 2551)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม ให้ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 351 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

2.1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.1.6 สังกัด

2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษณ์ เกตุกัณหา, 2549, หน้า 5-6)) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ความสำเร็จของงาน

2.1.2.2 ลักษณะของงาน

2.1.2.3 การยอมรับนับถือ

2.1.2.4 ความรับผิดชอบ

2.1.2.5 ความก้าวหน้า

2.1.2.6 นโยบายและการบริหาร

2.1.2.7 การควบคุมดูแลงาน

2.1.2.8 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

2.1.2.9 สภาวะการทำงาน

2.1.2.10 เงินเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (แนวคิดสมรรถนะหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552, หน้า 17-23) ประกอบด้วย

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.2 การบริการที่ดี

2.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2.2.5 การทำงานเป็นทีม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

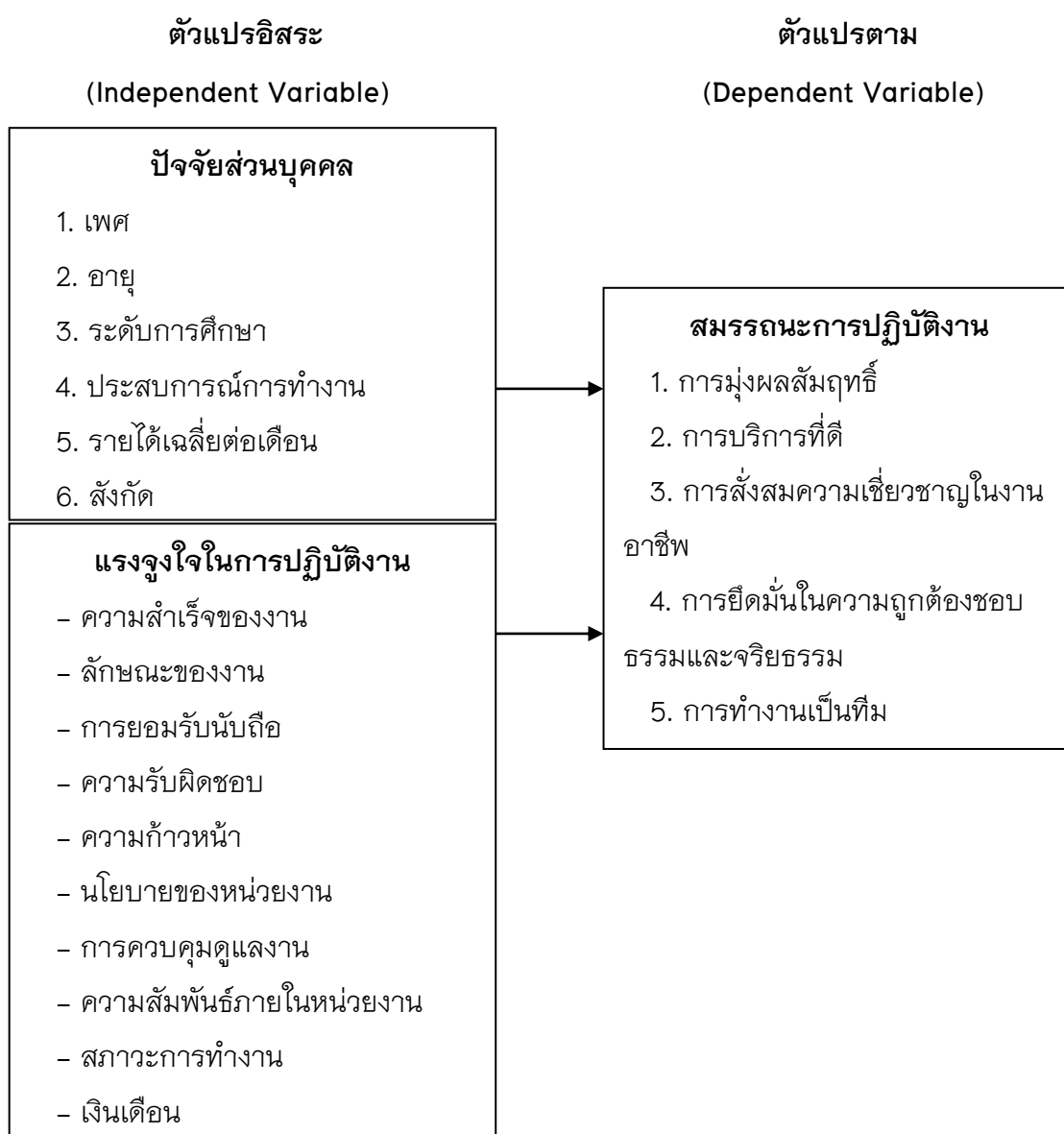
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก้ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย 7) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 มิถุนายน พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา, 2549, หน้า 5-6) และ 2) แนวคิดสมรรถนะหลัก ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, หน้า 17-23) มาประยุกต์เพื่อ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำ อยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับ มอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน

1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่าง ชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชา

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทาย ความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน

1.6 นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ หน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา

หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

1.7 การควบคุมดูแลงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

1.8 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 สภาพะการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

1.10 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่บุคลากรพึงมีเป็นพื้นฐานและใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลงานสูงสุดตามหน่วยงานสกลนคร ต้องการ ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์การ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี ปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ดี ทำงานในหน้าที่อย่างดีและถูกต้อง มีวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง การที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการที่สะดวกรวดเร็ว และปฏิบัติหน้าที่โดยผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด

2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้ มีการพัฒนาศักยภาพของตน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบ และภารกิจ สนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ

2.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม หมายถึง การที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมตามกฎหมายระเบียบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพ มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพ พึงทะนุถนอมผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ เสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อร่วมงานและผู้อื่น

2.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับกระบวนการตัดสินใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

3. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ มีเป้าหมายและเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ประกอบด้วย

4.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

4.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยปัจจุบันของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11 - 20 ปี และ 4) 21 ปี ขึ้นไป

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน หรือรายได้ประจำของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้รับในแต่ละเดือน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 20,000 บาท 2) 20,001-25,000 บาท 3) 25,001-30,000 บาท 4) มากกว่า 30,000 บาท

4.6 สังกัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดาไ้ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย 7) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบ การวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

4. บริบทอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ศศิพร ภูมิสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดหมาย

ธีรนนท์ พาณิชย์ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงผลักดันที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้นำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเร้ามีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

อชิวัฒน์ ปาคาธา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม

เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

Woolfolk (1995, p. 130) ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

Hanson (1996, p. 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

Certo (2000, หน้า 555 อ้างถึงใน ประสงค์ ภาเรือง, 2551, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการของตนเองโดยความเต็มใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจ และได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขออ้างอิงและยกมา ดังนี้

Hilgard (1983, p. 119) ได้แยกแรงจูงใจของคนเราออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motive) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์
3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิดความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์การ (อริวัฒน์ ปาคาธา, 2555, หน้า 11)

รุ่งทิวา อินตะใจ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ ในลักษณะที่เกิดความเต็มใจไม่ใช้การถูกบังคับด้วยภาระและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง หากแต่เป็นการทำงานในลักษณะยินดีที่จะทุ่มเทความพยายาม ความอดสาเห ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอื่นจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือไม่ความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็就会产生แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการจูงใจพนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ (บุญม้น ธานีวัฒน์, 2553, หน้า 191-192 อ้างถึงใน ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 18)

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทำให้เพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือและร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหา
5. แรงจูงใจอันเกิดจากการจูงใจที่ดีจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่

พึงประสงค์ของพนักงาน

6. ทำให้พนักงานมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีผลงานเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข หรือมีแรงจูงใจ

ในการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน Richard E. Walton (1975, p. 89, อ้างถึงใน สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 73)

ได้เสนอแนวคิด 8 ประการที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีสถานภาพใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ที่มีผลต่อจิตใจให้รู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสร่วมมือทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายที่ท้าทายมากขึ้น
4. ลักษณะงานที่จัดให้ทำต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงกับผู้ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสในการก้าวหน้า
5. งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพและมีวงสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่เท่าเทียมกันภายใต้ระบบคุณธรรม

6. มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่มีความเสมอภาคและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลโดยไม่ควบคุมจนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

8. งานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม คือการรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกันหา, 2549, หน้า 5-6)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การควบคุม, การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg (สมคิด บางโม, 2557, หน้า 175)

การจูงใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

7. สร้างความรู้สึกว่างานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า

8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม
สัมมนา ศึกษาดูงาน

โดยจากการศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบ Herzberg (Two-factor of Motivation) (Herzberg, 1959, p. 113–115 อ้างถึงใน วราภรณ์ คำเพชรดี, 2552, หน้า 37–39) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ Herzberg สรุปจากงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburgh Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้นจำแนกออกได้ 2 ประเภท ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบกล่าวคือ ประเภทแรก ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivator Factors) ส่วนประกอบที่สอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1.1 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่น่าสนใจใน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.2 ความรับผิดชอบที่ได้รับ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น ได้รับการเลื่อนชั้น

เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การและมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ทราบถึงการยอมรับในความสามารถ

1.5 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลย่อมจะทำให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.4 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates)

หมายถึงการติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)

หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคล

เกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors Personal Life) หมายถึง สถานการณ์

บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล

ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

Herzberg มีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แม้ว่าองค์การจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือนค่าจ้างสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพในความสามารถของตนเองหรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอุตสาหะในการทำงานก็จะลดน้อยลงเพราะองค์การไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์การขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความสำเร็จของงาน

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและไทยที่กล่าวถึง ความสำเร็จของงาน ดังนี้

Hertzberg and others (Hertzberg and others. 1959, p. 60-63 อ้างถึงใน

อวยชัย จันทรพิชญ์, 2547, หน้า 20) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี

ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

รัชวลี วรวุฒิ (2548, หน้า 7) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและ บรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน

เทียน ทองแก้ว (2549, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจงานที่รับผิดชอบจะสำเร็จได้รวดเร็ว ทำให้งานไม่ค้างค้ำ และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจที่เห็นความกระตือรือร้น ผู้ให้บริการ จะไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้ เมื่องานไม่ค้างค้ำ สุขภาพจิตในการทำงานก็ดีขึ้นด้วย

Cascio (Cascio. 2003, pp. 339–340 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 175) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career Success) หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน (Occupational Advancement) ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึง ความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ให้บรรลุสำเร็จในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับ มอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

Hertzberg and others (Hertzberg and others, 1959, pp. 115–133 อ้างถึง ในอวยชัย จันทรเพ็ญ, 2547, หน้า 19) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาส ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน

McCormick (McCormick. 1974, p. 339 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 178) ให้ทัศนะว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน

พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ (2547, หน้า 4) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการกระทำดังกล่าว เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบพิเศษ

เป็นต้น ดังนั้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความรับผิดชอบ

Hertzberg and others (Hertzberg and others, 1959, pp. 60–63

Herzberg. 1959, p. 113 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรเพ็ญ, 2547, หน้า 21) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

รัชวลี วรวิไล (2548, หน้า 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

ดังนั้น ความรับผิดชอบ จึงหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4. เงินเดือน

Hertzberg and others (Hertzberg and others, 1959, p. 115–133 อ้างถึงใน

อวยชัย จันทรเพ็ญ, 2547, หน้า 16–19) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ส่วน มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานได้สำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องสมเหตุสมผลถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง ถ้าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานควรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า เงินเดือน (Salary Payment and Welfare) หมายถึง รายได้ประจำรายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงานที่פקอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

Hertzberg and others (Hertzberg and others, 1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรพิชญ, 2547, หน้า 31) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิตติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

McCormick (McCormick. 1974, p. 339 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 175) ได้สรุปรวมกันว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. นโยบายและการบริหารงาน

Hertzberg and others (Hertzberg and others. 1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรพิชญ, 2547, หน้า 30) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผน ในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

รัชวลี วรวิจิ (2548, หน้า 5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

ในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกันหา,

2549, หน้า 5-6) การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม
2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
3. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน
7. การบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

9. สภาพะการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

10. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และ ค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องสมรรถนะความสามารถ (Competency) เกิดจากความคิดของ ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลน (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด (Harvard University) ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการทดสอบความรู้และทัศนคติ แบบเดิม ไม่สามารถทำนายความสำเร็จทางอาชีพได้ ดังนั้น จึงพยายามหาตัววัดอื่นที่จะ นำมาใช้ในการทำนายคุณลักษณะที่แท้จริงที่ส่งผลให้คนทำงานประสบความสำเร็จ เขาได้ เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะความสามารถ(Competency) และทำให้ เรื่องสมรรถนะความสามารถได้รับความสนใจมาจนทุกวันนี้

ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะความสามารถอธิบายให้เข้าใจง่ายด้วยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model of Competencies) ซึ่งอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบได้ กับภูเขาน้ำแข็งที่มีทั้งส่วนที่มองเห็นได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งง่ายต่อการสังเกตและวัดได้ง่าย และส่วนอยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ยากต่อการสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลมากกว่า ได้แก่ การแสดงบทบาทภายนอกต่อสังคม (Social Role) ทัศนคติต่อตนเอง

(Self-Image) อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งการที่บุคคลมีความรู้และทักษะเพียง 2 อย่างนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นได้ บุคคลต้องมีแรงจูงใจจากภายใน อุปนิสัย ทักษะคิดต่อตนเอง และการแสดงออกภายนอกที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น

ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Boyatzis. n.d. (อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 6) ได้นิยาม Competency ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ในตัวบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน การใช้สมรรถนะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

Prahalad and Hamel. n.d. (อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 7) ได้นิยามว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง การผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรในการดำเนินงาน โดยที่สมรรถนะหลักนี้จะทำให้องค์กรสามารถที่จะรู้ว่าควรที่จะดำเนินงานอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่ง และเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติที่ถาวรขององค์กร

Richard Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

McClelland. (1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2546, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

จรัมพร ประถมบุรณ์ (2547, หน้า 6) สมรรถนะ คือ สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลรวมถึงความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

สมโภชน์ นพคุณ (2547, หน้า 10) ให้นิยามสมรรถนะคือ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานให้เป็นไปตามที่ตำแหน่งนั้นกำหนด

เจษฎา ประกอบทรัพย์และวลัยลักษณ์ เศรษฐธิ (2547, หน้า 46) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

เสน่ห์ จัยโต (2548, หน้า 12) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ โดยสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์การต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดล สมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึง

ประสงค์ ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่ง หรือประเภทของงานนั้น ๆ

ลักษณะของสมรรถนะ

ลักษณะของสมรรถนะ แสดงออกได้หลากหลายตามมุมมองของแต่ละแนวคิด เช่น มุมมองทางประเทศสหรัฐอเมริกาถือว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีทักษะความรู้ และความสามารถที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น ส่วนประเทศอังกฤษ มองว่าสมรรถนะเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการกำหนดเงื่อนไขในงานนั้น สามารถสรุปลักษณะสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ ได้ดังนี้ (McLagan, 1997, p. 40-47 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 14)

1. สมรรถนะต่างลักษณะงาน (Competency as Task) เป็นการแสดงว่า สมรรถนะต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ เช่นงานทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือ การเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะมี ความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิด ประโยชน์สูงสุด
2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) เป็นการแบ่งสมรรถนะออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม
3. สมรรถนะตามลักษณะของผลกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือการบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้น ผลที่ได้ จะสามารถออกแบบผลผลิตได้ ผลที่ได้ ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียว ความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองของผลผลิตต่อไป
4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่า คนคนนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดง ถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมายการหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย เป็นตัวกำหนด ความสำคัญในการทำงาน

5. สมรรถนะตามลักษณะของแต่ละคนที่มีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะเจาะจงว่าเป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland. (1993) มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ประเภทของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์การโดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์การ ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือเป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านการบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคล และธุรการสายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้นจึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความ

ถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบครอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การ จะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์การจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์การให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547, หน้า 10) ได้อธิบายการแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่จะทำให้องค์การเห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำให้องค์การเห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำให้องค์การเห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม

และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทั้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) เป็นสมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในสถานการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดี มีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการเองก็จำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) เป็นความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วยเพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารของโลก (WORLD NET) มีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของข้าราชการจะต้องปรับการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของตนให้มากที่สุด

1.4 จริยธรรม (Integrity) เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มหาตมะคานธี รัฐบุรุษของโลกชาวอินเดียได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรมคือ คุณงามความดี ซึ่งจะมียืนยงและยิ่งใหญ่อยู่ในประวัติบุคคลก็ต่อเมื่อกาลเวลาเป็น

เครื่องพิสูจน์ คุณธรรมของคนดีที่ต้องมีก็คือ เป็นผู้สร้าง มิใช่เป็นผู้ทำลาย และเป็นผู้สนับสนุน มิใช่ผู้ขัดขวาง ผู้ขาดคุณธรรมพื้นฐานดังกล่าวนี้หาใช่คนดีที่สังคมต้องการ มิใช่ผู้ใดได้ผ่านการพิสูจน์มาดีแล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นรัฐบุรุษเอกของโลก” คุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำหน้าที่ของข้าราชการที่ดี

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกในทีม ในการแข่งขันฟุตบอลโลกที่ผ่านมา ทีมฟุตบอลทีมชาติบราซิลได้ชื่อว่าเป็นทีมที่เล่นเกมรุกได้ดีเลิศ แต่พลังของทีมที่ประสบความสำเร็จคือเป็นทีมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการเล่นที่เป็นกลุ่มก้อน แข็งแกร่งทั้งในด้านการรับและการรุก หากเปรียบเทียบกับการทำงานแล้วก็คือ “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” รับผิดชอบงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยทีมงานนั่นเอง (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 4)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)

- 2.14 สภาวะสภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

สมรรถนะหลักที่ใช้ในการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, หน้า 17-23)

ได้ให้รายละเอียดของสมรรถนะหลักในแต่ละด้านดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี มีประสิทธิผล หรือสูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึง มาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย

พฤติกรรมคาดหวังได้แก่

- รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบาย สำคัญขององค์กรอันประกอบด้วย การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ กิจกรรม 5 ส. และนโยบาย ดังกล่าวสู่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิคุณ (Efficacy)

- ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงาน ที่กำหนดใช้กระบวนการขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถวางแผนปฏิบัติการ และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (Internal Performance Agreement) อย่างเป็นระบบ

- พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากลด้านการจัดการ เรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วม

สืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้นได้แก่

- พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องโดยวางแผนการดำเนินงาน

ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดการความรู้ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรม 5ส. ในงานที่ได้รับมอบหมาย

- พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องโดยวางแผนการดำเนินงาน

ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดการความรู้ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรม 5 ส.ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- ศึกษาเข้าใจรายละเอียดของมาตรฐาน และคู่มือ ที่มีความสำคัญ

ขั้นพื้นฐานต่องานที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจแผนงานเฉพาะหน้าและบทบาทที่ถูกต้องของตนตามแผนนั้น

- รับภาระการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบเป็นการ

เฉพาะ รอบรู้และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องแม่นยำ

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวางแผนการปฏิบัติงานประจำ

ได้เหมาะสมกับเหตุการณ์สถานการณ์เปลี่ยนนโยบาย / คำสั่งเป็นแผนปฏิบัติได้ถูกต้อง เข้าใจผลกระทบของการปฏิบัติต่าง ๆ สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

- สามารถกำหนดแผนงานระยะสั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของงาน

ในความรับผิดชอบของหน่วยงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานการควบคุมภายใน

- อธิบายแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและมีเหตุผล

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และถ่ายทอดแผนงานที่สนองคำสั่ง

ได้อย่างถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการวางแผนได้ แสวงหาและรับรู้ข้อมูลย้อนกลับสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ถ่ายทอดแผนงานเชิงนโยบายหรือการปรับเปลี่ยนแผนมหภาคขององค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนชัดเจนพร้อมเหตุผลข้อชี้แจง ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานของการควบคุมภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา
 - เป็นผู้นำ และ / หรือ ผู้ประสานการทำแผนปฏิบัติ ระดับหน่วยงานย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เอาใจใส่แสวงหากลับกรองข้อมูลย้อนกลับ (Feedbacks) ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนงาน
- ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และแปรนโยบาย / คำสั่งเป็นแผนปฏิบัติของหน่วยงานได้สนใจติดตามผลการทำงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดให้ความเห็นที่มีคุณค่าในการวางแผน สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน
- เข้าใจคำสั่ง / นโยบายระดับองค์กรได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและสามารถสร้างแผนปฏิบัติการขึ้นรองรับได้ เป็นผู้นำ และ/หรือผู้ประสานการทำแผนปฏิบัติการของทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด
 - ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน (Best Practice)
- ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ กำหนดแผนเชิงรุกเปลี่ยนนโยบายเป็นยุทธศาสตร์และ แผนแม่บทวางระบบการติดตามประเมินการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- ร่วมการจัดทำแผนงานประจำ และ/หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ
 - พัฒนาแผนแม่บทของหน่วยงานเพื่อสนองนโยบาย / เป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม จัดระบบข้อมูลข่าวสารเชิงบริหารที่มีประสิทธิภาพ

- ตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยมีการประเมินผลได้ผลเสียของการดำเนินการอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder)

- บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ยั่งยืน

1.2 บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการเป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความรัก ความโอบอ้อมอารี ความเมตตา กรุณา ทั้งความคิด คำพูด และการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค

- แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์โดยสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้

- มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และสามารถติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ด้วยรอยยิ้มอย่างจริงใจ

- เป็นผู้แสดงออกด้านการแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ตามวัฒนธรรมองค์กร และวิชาชีพ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ความเป็นไทย เป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพทั้งภายในภายนอก คิดดี มีไหวพริบ สุภาพ อ่อนโยน กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นที่ชื่นชมน่าศรัทธา เลื่อมใสของสังคม

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์และความเอื้ออาทร

- มีกริยาท่าทางที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะ แสดงการเอาใจใส่ สุภาพอ่อนโยน

- มองคนในแง่ดี มีน้ำใจ

- มีการจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมและแสดงออกอย่างถูก

กาลเทศะ

- ความสามารถในการรักษาความสงบสุขในจิตใจของตนเอง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะให้บริการ

- มีความรัก ความเมตตาแก่ผู้อื่นเพื่อยังประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น

- มีความสามารถในการอดกลั้น

- มีการแสดงออกอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ วัฒนธรรม มืองค์กร และวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความเป็นไทย ด้านการแต่งกายการพูด และการแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ

- แสดงความรัก ความโอบอ้อมอารี ความปรารถนาดี ความเมตตา กรุณา ทั้งความคิดคำพูดและการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์และจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

- วิเคราะห์สาเหตุและข้อมูลที่ทำให้เกิดปัญหา

- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับสาเหตุและสถานการณ์ในการ

ให้บริการได้

- ความสามารถในการให้อภัยแก่ผู้ที่ไม่สมควรจะให้อภัย

- ความสามารถในการสืมอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบที่เคยมีต่อผู้อื่น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

- ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการโดยไม่ต้องให้

ผู้รับบริการ

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

- เข้าใจความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและ/หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ระดับที่ 6 แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ

- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด
- ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
- สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในสิ่งที่จะสั่งสมความรู้ ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก
 - สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย
 - มีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำมารวบรวม วิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นผลงานทางวิชาการ ตลอดจนสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการวิจัยจนเป็นที่ยอมรับ
 - มีความรู้ความเข้าใจทักษะในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถใช้สื่อ และเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
- ระดับที่ 1 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนที่เกี่ยวข้อง
- แสดงความสนใจ และกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

- ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง

- เข้าใจประเด็นหลักและผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง

- หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน

- สามารถนำวิชาการความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

- สังสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากการทดลองวิธีการทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

- มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ)

- สามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การเขียนผลงานวิชาการ การนำเสนอผลงานวิชาการการเป็นวิทยากร และการจัดการความรู้ในองค์กรฯ

- สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม

- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต

- ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

- ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

- มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อภาพลักษณ์ คักดีศรีชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีความสามารถในการทำความเข้าใจและจับประเด็นปัญหา แนวคิด ทฤษฎี โดยวิเคราะห์ประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ จัดลำดับความเป็นเหตุเป็นผล เชื่อมโยงแง่มุมต่าง ๆ จนเป็นระบบความคิดและแสดงผลของความคิดได้อย่างสร้างสรรค์

- ครองตนและประพฤติปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดกฎระเบียบของสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณครู ฤทธิศัตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการและองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้

- มีความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย สามารถส่งเสริมและพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เห็นคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีตนเอง ประพฤติตนบนพื้นฐานความพอเพียง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 มีการครองตน

- ความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบ ความพอเพียง มีสติสัมปชัญญะ (ความยังคิด)

- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม
- ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณ

วิชาชีพครูและวัฒนธรรมขององค์กร

- ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 มีสัจจะและครองคน ครองงาน
- รักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ปิดเบื้องหลัง

ซื่อสัตย์ให้ตนเอง

- ใช้ปัญญาหาอารมณ์ และรู้จักรักผู้อื่น
- มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการและความเป็นสมาชิก

ขององค์กร มีความเป็นไทย

- อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงาน

บรรลุผลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทยไม่เอาเปรียบผู้อื่น

- ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการและความเป็นไทย

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ

หรือผลประโยชน์ส่วนตน

- เสียสละความสุขสบาย ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตน หรือของ

ครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

- ส่งเสริมสืบสาน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย นำความรู้ภูมิปัญญาไทย

และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำรงชีวิต

- ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และธำรงความถูกต้อง

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ

ประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้

- ตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม

แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรืออาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเสียผลประโยชน์

- ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ

ประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ

อาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าวหมายความว่าความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีความสามารถในการร่วมดำเนินการเป็นทีมโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ชูใจหรือสื่อสารให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและเต็มประสิทธิภาพ
 - กล้าแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์องค์กร ผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
 - ร่วมพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร
 - ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- และต่อเนื่อง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

- การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แสดงออกถึงพฤติกรรมความร่วมมือขององค์กร
- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของกลุ่ม

- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

- สร้างสัมพันธ ี เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร
- แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี
- กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานทุกคนในเชิงสร้างสรรค์

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม
- ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ
- แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นได้โดยไม่ต้องร้องขอ
- รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ

- มีการโน้มน้าวให้สมาชิกปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ
- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว
- ช่วยเหลือประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

- ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมและผู้เกี่ยวข้องเพื่อมีพลังผลักดันการปฏิบัติการกิจใหญ่น้อยต่าง ๆ ให้บรรลุผล

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนชั้นนำ ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และได้รับการยอมรับเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ จนนำไปสู่ขยายฐานความสนใจแนวคิดสมรรถนะเพื่อใช้ในการบริหารไปยังองค์การต่าง ๆ มากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า “แนวคิด

เรื่องสมรรถนะกลายเป็นนวัตกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่” (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2549, หน้า 33) การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะประยุกต์ใช้ใน 3 ระบบสำคัญ ดังนี้

1. ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ (Competency-Based Recruitment and Selection System) ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากแนวคิดนี้จะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ต้องการ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2549, หน้า 50) โดยประยุกต์ใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกใบสมัคร การสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ในการคัดเลือกใบสมัคร เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างคำถาม (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, หน้า 27)

2. ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Competency-Based Performance Management System) ใช้ในการประเมินว่าบุคคลเหล่านั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และใช้ในการให้คำตอบแทนเพื่อตอบแทนและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2549, หน้า 50) โดยการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวสมรรถนะเป็นการวัดผลลัพธ์ของงานในเชิง “คุณภาพ” ระยะยาว กล่าวคือ พนักงานจะช่วยให้องค์กรทราบที่มาของผลงานว่าผลงานตามเป้าหมายที่พนักงานทำสำเร็จนั้นเกิดจากความสามารถอะไร และองค์กรจะมีวิธีการใดที่จะช่วยพนักงานแต่ละคนให้มีความสามารถนั้นสูงขึ้นเพื่อสร้างผลงานตามที่องค์กรคาดหวังอย่างต่อเนื่อง (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, หน้า 28)

3. ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Competency-Based Training and Development System) ใช้ในการพัฒนาพนักงาน ซึ่งหลังจากที่มีการประเมินความสามารถและศักยภาพพนักงานแล้ว ผู้บริหารสามารถที่จะวางแผนพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2549, หน้า 50) โดยการทำให้พนักงานขององค์กรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ (Employee Competency) ที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญขององค์กร (Organization Competency) ผ่านระบบการฝึกอบรมขององค์กร โดยองค์กรต้องพยายามค้นหาว่าพนักงานแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหรือความสามารถใดบ้าง และสมรรถนะหรือความสามารถนั้น ๆ จะพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยวิธีการใด (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, น. 110) โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงาน

ที่ฝึกอบรมพัฒนาเกิดการเรียนรู้ และมีทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้จริง โดยเน้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีมากกว่าที่จะเกิดแค่พฤติกรรม หรือทัศนคติเท่านั้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549, หน้า 161)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553 ก, หน้า 3-4) ได้ระบุว่าระบบสมรรถนะจะสัมพันธ์กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสรรหา โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 42 กำหนดให้การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วยความสามารถของบุคคล
2. การบริหารผลงานและการให้ผลตอบแทน ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายบุคคล โดยใช้สมรรถนะประกอบการประเมิน ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ร่วมกับผลการปฏิบัติงาน
3. การฝึกฝนและการพัฒนา มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดหลักการพัฒนาข้าราชการโดยให้ยึดหลักสมรรถนะ โดยการพัฒนาข้าราชการทุกประเภทตำแหน่งทุกระดับ จะต้องเน้นการพัฒนาที่จะเสริมสร้างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นจะมีผลต่อการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการพัฒนาของข้าราชการในส่วนราชการด้วย
4. การคัดสรร กำหนดให้ใช้กระบวนการในการประเมินสมรรถนะประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งในแต่ละระดับชั้นงาน โดยปัจจุบันได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร สมรรถนะจึงมีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งและการคัดสรรข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งอีกด้วย
5. การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ จากหลักการในการคัดสรรและการพัฒนาซึ่งกำหนดให้สมรรถนะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณานั้น จึงมีผลให้

ระบบการวางแผนทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกราชการต้องคำนึงถึงสมรรถนะส่วนบุคคลด้วย

สมรรถนะสามารถนำไปประยุกต์ใช้และปรับใช้ในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ คือ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 16)

1. กิจกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามความต้องการ (management for result)
2. กิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจกับตลาดและลูกค้าจากการประเมิน

สมรรถนะขององค์กร (Knowing the market, Caring for customers)

3. กิจกรรมเพื่อการจัดหาคน (Managing people)
4. กิจกรรมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการพิจารณาตัดสินใจ (Analyzing

and applying judgment)

5. กิจกรรมเพื่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Solving Problems and

making Decision)

6. กิจกรรมเพื่อการวางแผนในระยะยาว (Planning for the long term)

7. กิจกรรมเพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงานบนพื้นฐานของบุคคล (Being

effective on an individual basic)

กิจกรรมที่สามารถนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในองค์กร สรุปได้ดังนี้ (Rylatt, A. and Lohan, K., 1995. อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 16-24)

1. การกำหนดกลยุทธ์การวางแผนธุรกิจ (Strategic and business)

2. การวางแผนกลยุทธ์จะต้องสำรวจทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับสมรรถนะของพนักงาน องค์กรอาจได้พบกับความสามารถของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีโอกาสที่จะสร้างอำนาจทางการตลาด แต่ในทางตรงกันข้าม การขาดความสามารถเฉพาะด้านในเชิงการแข่งขัน อาจเป็นอุปสรรคในความสำเร็จขององค์กรได้

3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruiting and selecting) การระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้ที่ต้องการหางานทำได้ ความรู้ ทักษะที่ตนเองขาดอยู่ และช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงาน ด้วยการกลั่นกรอง ความสามารถของบุคคลที่มาสมัครงานในระดับหนึ่งว่า ผู้สมัครมีความสามารถตามที่ต้องการหรือไม่ การสรรหาและการคัดเลือกบนพื้นฐานของสมรรถนะ

จึงเป็นการจับคู่อย่างเหมาะสม ระหว่างมาตรฐานของสมรรถนะกับบุคคลบุคคลที่มีสมรรถนะที่แสดงให้เห็น การจัดระบบ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตามรูปแบบของสมรรถนะที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน ซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงกำหนดเครื่องมือในการคัดเลือก เช่น การออกแบบใบสมัครที่ผู้สมัครต้องการระบุถึงสมรรถนะของตน วิธีการคัดเลือกพนักงานเข้าสู่องค์กร รวมถึงการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีนี้เป็นการเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานที่จะทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สมัครได้ว่าตรงกับความต้องการหรือไม่ หากมีสมรรถนะที่สามารถนำไปพัฒนาต่อได้หรือไม่ การออกแบบข้อสอบถามต่าง ๆ เพื่อวัดความสามารถ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่จะประเมินความสามารถของผู้สมัคร

การพัฒนาระบบคัดเลือกพนักงานบนพื้นฐานสมรรถนะ สามารถดำเนินการได้ 6 ขั้นตอน คือ (Spencer and Spence, 1993. อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 17)

1. กำหนดรูปแบบสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงาน
2. สรรหา และออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผู้สมัคร
3. ฝึกอบรมและให้ความรู้กับผู้ที่ต้องเป็นผู้คัดเลือก
4. ประเมิน และคัดเลือกผู้เลือก
5. ตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับผู้สมัคร
6. ตรวจสอบระบบการคัดเลือกพนักงาน บนพื้นฐานของสมรรถนะอยู่เสมอ

การเจรจาต่อรอง (Enterprise bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรองเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน หรือการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยให้มาก โดยฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานจะต้องมีความชัดเจน ว่าต้องการอะไรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและสามารถใช้ขีดความสามารถนั้นเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะหรือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

การประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรแนวทางในการประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรอาจดำเนินการดังนี้ (เทียน ทองแก้ว, 2552, หน้า 11)

1. แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core Competency และ Core Products

2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

ผู้ประกอบการและนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดสมรรถนะมาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

3. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

4. การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การ ในการกำหนด Core Competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพเพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

5. ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

6. กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก

7. นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

ประโยชน์ของสมรรถนะ

การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในองค์กรมีจุดประสงค์หลักเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ในการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถคู่แข่งทางธุรกิจสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่การใช้เทคโนโลยีตามทันในเวลาเพียง 1 ปี เพราะสามารถซื้อหาได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้ (จิตพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2548)

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ เป็นตัวบ่งบอกว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้ว ต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่หากมีการวัดสมรรถนะแล้วสามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะหากทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์
สมรรถนะ (Competency) มีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์องค์กรโดยจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และ Core Competency เปรียบเสมือนตัวเร่งให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ เมื่อนานไปบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองตามธรรมชาติ ทั้งนี้อาจจะมีบ้างที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัญหาหรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะจะช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน ได้แก่ การคัดเลือกบุคคล (Recruitment) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation)

สรุป การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในองค์กร มีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ใช้ในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาให้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนและใช้ในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร การค้นหาและพัฒนาสมรรถนะที่บุคคลมีอยู่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญว่าบุคคลใดจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าการทำงานโดยทั่วไป เมื่อเกิดสมรรถนะบุคคลแล้วผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กรคือ ฝ่ายบริหารสามารถนำผลการประเมินมาเป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือก เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์กร สามารถระบุสมรรถนะหลักที่แท้จริงขององค์กรในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันได้ ผลสุดท้ายคือ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับชาติ ดังนั้นการศึกษาเรื่องสมรรถนะจึงเกี่ยวเนื่องกับการค้นหาและการระบุคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่พนักงานทุกระดับขององค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

ในการวิจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, หน้า 17-23) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์การ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ

ทำงานจนได้ผลงานที่ดี ปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี ทำงานในหน้าที่อย่างดีและถูกต้อง มีวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด

2. การบริการที่ดี หมายถึง การที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการที่สะดวกรวดเร็ว และปฏิบัติหน้าที่โดยผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้ มีการพัฒนาศักยภาพของตน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ สนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ

4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมตามกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพ มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพ พัทธกิจ ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ เสี่ยงสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อร่วมงานและผู้อื่น

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับกระบวนการตัดสินใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเคารพและยินดีรับฟัง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 กำหนดไว้ว่า สภาตำบลได้ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้ของสภาตำบล ที่ได้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย โดยในมาตรา 41 กำหนดไว้ว่า สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 40 ให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลให้โอนไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลและในมาตรา 43 กำหนดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ที่ให้บริการสาธารณะกับประชาชนนั้นลักษณะของโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. ฝ่ายการเมือง ซึ่งเป็นข้าราชการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตท้องถิ่น

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คนซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นแต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่มีเพียง 2 หมู่บ้านก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณ

รายงานประจำปี และเพิ่มเติมควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

1.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ คือบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและจัดทำงบประมาณ รายงานประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วน ตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วขออนุมัติต่อนายอำเภอรายงานผลการปฏิบัติงานและ การใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2. ฝ่ายประจำ ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ของรัฐบาลหรือคณะผู้บริหารและดูแลให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อ กฎหมายโดยในฝ่ายประจำได้กำหนดให้มีส่วนราชการต่าง ๆ คือ สำนักงานปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล กองการคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และส่วนราชการที่มีความจำเป็น ประกอบด้วย

2.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการสารบรรณการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษางานในหน้าที่ และความรับผิดชอบการปกครอง บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการ เกี่ยวกับการ อนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานกิจการสภา

- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

2. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูล สถิติ และการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ

3. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

5. งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติทาง

การเกษตร และทางสัตวแพทย์ การศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาและวิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัชพืชมะลิวและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาค้นคว้าการเลี้ยงและรักษา สัตว์กำหนดนโยบายวางแผนงานการดำเนินงานวิชาการเกษตร การเผยแพร่กิจการเกษตร แนวแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 กองการคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน

องค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลา เบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ องค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรพระราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

2. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

4. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

2.3 กองช่าง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนนอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง

และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานประเมินราคา
- งานวิศวกรรม
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

3. งานประสานสาธารณูปโภคมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

4. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผน การสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้ สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการ สาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ งานธุรการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 งาน คือ

1. งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ
- งานการประสานงานเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ และพนักงานส่วนตำบล
- งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ
- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานจัดทำคำสั่งและประกาศ
- งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน
- งานจัดทำเอกสารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- งานคุมบัญชีงบประมาณ การทำฎีกาและเอกสารประกอบการเบิกจ่าย
- งานทะเบียนพัสดุ-ครุภัณฑ์
- งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่น ๆ
- งานด้านการประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอาชีวอนามัย

3. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน

- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานป้องกันยาเสพติด

4. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

5. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานส่งเสริมและเผยแพร่ให้ความรู้
- งานควบคุมมลพิษ
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- งานติดตามตรวจสอบ

6. งานควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานโรคเอดส์

7. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานรักษาและพยาบาล
- งานชั้นสูตรสาธารณสุข
- งานเภสัชกรรม
- งานทันตกรรม
- งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์

2.5 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย

แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานบริหารวิชาการ
 - งานนิเทศการศึกษา
 - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - งานลูกเสือและยุวกาชาด
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
 - งานกิจการศาสนา
 - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
 - งานกิจการเด็กและเยาวชน
 - งานกีฬาและันทนาการ
3. งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานจัดการศึกษา
 - งานพลศึกษา
 - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน
 - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.6 กองสวัสดิการสังคม

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์รวมเยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ การตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานธุรการ
 - งานธุรการ ได้ตอบหนังสือราชการ
 - งานคุมบัญชีงบประมาณ การทำฎีกา

- งานทะเบียนพัสดุ-ครุภัณฑ์
- งานจัดเก็บ บันทึก ประมวลผล ข้อมูล จปฐ.
- งานประสานงานในสำนักงาน และต่างหน่วยงาน

2. งานสังคมสงเคราะห์

- ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
- ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรม/โครงการ ชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์
- ส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์
- ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์
- ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

3. งานพัฒนาชุมชน

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ระบบการจัดเก็บ บันทึกประมวลผล ข้อมูล จปฐ. กชช2ค
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท
- ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างบ้านผู้ยากจนไร้ที่อยู่อาศัย
- ส่งเสริมให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน /ชุมชน /การออมทรัพย์
- ส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สิทธิสตรี /สวัสดิภาพสตรี /สงเคราะห์ หญิงบางประเภท
- ส่งเสริม สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน/การเคหะ
- ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสามัคคี กีฬา นันทนาการในชุมชน

4. งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพและพัฒนาอาชีพสตรี เด็กและเยาวชน

- ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำอาชีพการเกษตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนตลาดการจำหน่ายสินค้าชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เศรษฐกิจชุมชน /กองทุนส่งเสริมและ

พัฒนาอาชีพ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
7. คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 16 แห่ง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 14. การส่งเสริมกีฬา
 15. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 19. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
 20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
 24. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 25. การผังเมือง
 26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 28. การควบคุมอาคาร
 29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 30. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน
และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 31. กิจการใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด
- สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
จำนวนมากที่สุด และมีความใกล้ชิดกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของประชาชน
ในท้องถิ่นชนบทมากที่สุด ซึ่งถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลของไทยเป็นรากฐานของ
การเรียนรู้และพัฒนาการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญยิ่งและเป็นพลวัต
สู่ระบบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ของประเทศไทยในปัจจุบัน

บริบทอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ประวัติความเป็นมา

สถานที่ตั้งรกรากของชาวปลาปาก นับว่าเป็นชนเผ่าที่น่าสนใจมิใช่น้อยเลย ที่เดียว ความเป็นมาของบรรพบุรุษของชาวปลาปากเดิมมีถิ่นที่อยู่ในเขตประเทศลาวที่เมืองมหาชัย แขวงคำม่วน พระทองสัมฤทธิ์ที่กล่าวถึงในตำนานนี้มีอยู่จริง และประดิษฐานอยู่ที่วัดคณิศรธรรมิการาม

คำว่า “เว้า” นี้เป็นภาษาท้องถิ่นซึ่งความหมายก็คือ พุด ตำนานเกี่ยวกับ ปลาเว้า มีประวัติความเป็นมาว่าบริเวณนี้ในฤดูฝนมีน้ำหลาก จึงทำให้มีปลาชนิดหนึ่งลักษณะคล้ายปลาตะเพียนทองมารวมอยู่เป็นจำนวนมาก และส่งเสียงร้องอึงคะนึงคล้ายเสียงคนพูดกัน ชาวบ้านจึงพากันเรียกขานบริเวณแห่งนี้ว่า ปลาเว้า(ปลาพุด) คำว่า “ปาก” นี้ในภาษาถิ่นอีสานเป็นคำกริยา หมายถึง พุด ดังนั้น ปลาปากก็คือ ปลาพุดหรือ ปลาเว้านั่นเอง ชาวบ้านจึงได้ตั้งชื่อว่า ปลาปากตั้งแต่นั้นมา

วันที่ 15 มิถุนายน 2508 แยกพื้นที่ตำบลปลาปาก ตำบลกุดตาไก้ และตำบลหนองฮี อำเภอเมืองนครพนม มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอปลาปาก^[2] ขึ้นการปกครองกับอำเภอเมืองนครพนม

วันที่ 20 กันยายน 2509 ตั้งตำบลนามะเขือ แยกออกจากตำบลกุดตาไก้ ตั้งตำบลมหาชัย แยกออกจากตำบลปลาปาก ตั้งตำบลโคกสว่าง แยกออกจากตำบลปลาปาก และตำบลหนองฮี

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2514 ยกฐานะกิ่งอำเภอปลาปาก อำเภอเมืองนครพนม เป็น อำเภอปลาปาก

วันที่ 5 กรกฎาคม 2517 ตั้งตำบลโคกสูง แยกออกจากตำบลมหาชัย

วันที่ 31 ตุลาคม 2521 ตั้งตำบลหนองเทาใหญ่ แยกออกจากตำบลโคกสว่าง

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2528 จัดตั้งสุขาภิบาลปลาปาก ในท้องที่บางส่วนของตำบลปลาปาก

วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ยกฐานะสุขาภิบาลปลาปาก เป็นเทศบาลตำบลปลาปาก

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอปลาปากมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนมและอำเภอเรณูนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้วและอำเภอกุสุมาลย์ (จังหวัด

สกลนคร)

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอปลาปากแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 8 ตำบล 85 หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. ตำบลปลาปาก | จำนวน 16 หมู่บ้าน |
| 2. ตำบลหนองฮี | จำนวน 12 หมู่บ้าน |
| 3. ตำบลกุดาไ้ | จำนวน 12 หมู่บ้าน |
| 4. ตำบลโคกสว่าง | จำนวน 8 หมู่บ้าน |
| 5. ตำบลโคกสูง | จำนวน 10 หมู่บ้าน |
| 6. ตำบลมหาชัย | จำนวน 8 หมู่บ้าน |
| 7. ตำบลนามะเขือ | จำนวน 11 หมู่บ้าน |
| 8. ตำบลหนองเทาใหญ่ | จำนวน 8 หมู่บ้าน |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอปลาปากประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลปลาปาก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลปลาปาก
2. องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปลาปาก

(นอกเขตเทศบาลตำบลปลาปาก)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองฮีทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดาไ้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกุดาไ้ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสว่างทั้ง

ตำบล

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสูงทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมหาชัยทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนามะเขือทั้ง

ตำบล

9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเทา

ใหญ่ทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สดาณีนี แสงผ้าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ

28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้

สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงการต่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าต่ำสุดกว่าด้านอื่น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยหมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

โสภี ขานดาบ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง

วิเชียร ชูปะโฮสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$)

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัด อ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาค ในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี ระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 2) ระดับความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 3) ผลการจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ

หลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ ไผตรีโสภณ (2563) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

McAllister (2006) ได้ศึกษาการประเมินสมรรถนะขั้นพื้นฐานในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมเพรียงและเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถระบุได้ว่า การปฏิบัติงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ ความสามารถที่เพียงพอ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การประเมินถูกปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่รวบรวมจากการพัฒนาในครั้งแรกของการประเมินความสามารถ และ ความก้าวหน้าการพัฒนาที่ต้องการเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ซึ่งการค้นคว้าวิจัยนี้จะช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

Berghe (2011) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะวัดความพึงพอใจในงาน เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน และการไม่พึงพอใจในงานเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายคือการกำหนดปัจจัยสำหรับความพึงพอใจในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานและอิทธิพลของความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพครั้งแรกที่เรามองเข้าไปในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีของวางแผนพฤติกรรมการบัญชีสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมงานความพึงพอใจจะมีการอธิบายจากนั้นเป็นหน้าที่ของคุณลักษณะงานคนอื่น ๆ และการแสดงออกส่วนบุคคลข้อมูลการวิจัยรองจะถูกรวบรวมเพื่อค้นหาและเพื่อชี้แจงการติดต่อระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานสำหรับวันนี้เราจะใช้ประโยชน์จากผลของความสัมพันธ์พฤติกรรมและการศึกษาเกี่ยวกับการสองตัวแปร หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ข้อสรุปที่ถูกวาดขึ้น: โดยทั่วไปไม่มีเพียงเจียมเนื้อเจียมตัวเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างงานที่อ่อนแอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทิศทางสาเหตุคือสรุปไม่ได้การวิจัยหลักจะขึ้นอยู่กับการสำรวจในบ้านของบริษัทต่างประเทศที่มีการดำเนินการในส่วนที่ทางทฤษฎีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เราจะตรวจสอบในระดับพึงพอใจในงานนี้บริษัท ฯ และเราจะหารือถึงการเปลี่ยนแปลงในคะแนนความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างสามสำนักงานของ บริษัทนี้ตั้งอยู่ในฟินแลนด์ สวีเดน และเดนมาร์กเราต้องการที่จะเน้นว่าผลของการสำรวจในบ้านและการแปลผลเหล่านี้จะถูกจำกัดให้บริษัทนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื่องจากลักษณะเฉพาะของ บริษัท จากการสำรวจตัวเอง

NathGangai and Agrawal (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในการแก้ปัญหาความเป็นจริงในลัคเนา ประเทศอินเดีย การศึกษาครั้งนี้จะทำให้บทบาทสำคัญในการวิจัยที่ยังหลงเหลืออยู่ในการบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กรวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสูตรสำหรับการศึกษา (1) เพื่อศึกษาบทบาทของอิทธิพลพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรในหมู่พนักงาน (2) เพื่อหาข้อมูลความพึงพอใจในงานและองค์กรความมุ่งมั่นในหมู่เพศผลรวมจาก 50 เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเทคนิคการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกและข้อมูลนี้จะถูกคำนวณการใช้งานของโปรแกรมทางสถิติของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอย่างมากในหมู่ปัจจัยของความมุ่งมั่นขององค์กรรวมทั้งเพศแต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง

ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและในหมู่สามมิติความมุ่งมั่น ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นเพียงกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ ความพึงพอใจในงานที่ 0.05 ขั้นตอนการค้นพบที่คล้ายกันแสดงให้เห็นว่าในกรณีของเพศ (ชายและหญิง) ที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความมุ่งมั่นขององค์กรและ พึงพอใจในงาน

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน แรงจูงใจ ในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับ ความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่ พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนั้นนอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้ว การทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมี อิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการวิจัย แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎี สองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกันหา, 2549, หน้า 5-6) และ 2) แนวคิดสมรรถนะหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, หน้า 17-23) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 351 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจนครบจำนวนตามที่กำหนดผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	49	25
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	42	22
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้	35	18
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	46	24
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	45	23
องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	44	23
องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	47	24
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	43	22
รวม	351	184

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภปลาปาก ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภปลาปาก จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภปลาปาก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
-----------	---------------------	--

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของ
ข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยนำ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ปลापาก จังหวัดนครพนม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอปลापาก จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลापาก จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิด
และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน
อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา, 2549, หน้า 5-6) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลापาก จังหวัด
นครพนม

3.2 แนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, หน้า 17-23) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับสมรรถนะการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ท้องถิ่นอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

5.5 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จังหวัดนครพนม

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนา
ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา (เลขที่
ใบรับรอง 052/2564) ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2550, หน้า 22) ค่าวิกฤตของ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.434–

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.434–.840

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง .531–.844

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha–Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .985

2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .977

3) แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .775

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับ สมรรถนะการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t ชนิด One Sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถาม
ปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)
 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดำเนินการโดย
- 5.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่าง

ตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2553, หน้า 370) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 4.967 และ พิจารณา ค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .201 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

4.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณา ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.889 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.3 การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557, หน้า 25)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + b X_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
WM	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
WM_1	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน
WM_2	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน
WM_3	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ
WM_4	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

WM ₅	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า
WM ₆	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร
WM ₇	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมดูแลงาน
WM ₈	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน
WM ₉	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาวะการทำงาน
WM ₁₀	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน
C	แทน ผลรวมของสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
C ₁	แทน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
C ₂	แทน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี
C ₃	แทน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ
C ₄	แทน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
C ₅	แทน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงาน
ที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	103	55.98
-หญิง	81	44.02
2. อายุ		
-20-30 ปี	28	15.22
-31-40 ปี	79	42.93
-41-50 ปี	49	26.63
-51 ปี ขึ้นไป	28	15.22
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	8.15
-ปริญญาตรี	28	15.22
-สูงกว่าปริญญาตรี	141	76.63
4. ประสบการณ์การทำงาน		
-1-5 ปี	34	18.48
-6-10 ปี	79	42.93
-11-20 ปี	58	31.52
-21 ปี ขึ้นไป	13	7.07

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
-ไม่เกิน 20,000 บาท	30	16.30
-20,001-25,000 บาท	75	40.76
-25,001-30,000 บาท	41	22.28
-มากกว่า 30,000 บาท	38	20.64
6. หน่วยงานที่สังกัด		
-องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	26	14.13
-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	22	11.96
-องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้	18	9.78
-องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	24	13.04
-องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	24	13.04
-องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	23	12.50
-องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	25	13.59
-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	22	11.96
รวม	184	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.98 และเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.02

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.93 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 76.63 ระดับปริญญาตรี

จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.15

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.92 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11-20 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.48 และ ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.64 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 ตามลำดับ

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.98 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.93 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 76.63 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 และปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 3-13

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
รายด้าน

(n=184)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จของงาน	3.79	0.76	มาก
2	ลักษณะของงาน	3.80	0.74	มาก
3	การยอมรับนับถือ	3.66	0.80	มาก
4	ความรับผิดชอบ	3.89	0.78	มาก
5	ความก้าวหน้า	3.93	0.76	มาก
6	นโยบายและการบริหาร	3.92	0.73	มาก
7	การควบคุมดูแลงาน	3.76	0.77	มาก
8	ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.83	0.74	มาก
9	สภาวะการทำงาน	3.51	0.77	มาก
10	เงินเดือน	3.65	0.87	มาก
รวม		3.77	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.93$)
รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.89$)
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.80$)

ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการควบคุมดูแลงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.65$) และด้านสภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	3.94	0.84	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.89	0.87	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.72	0.85	มาก
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.82	0.88	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	3.56	1.03	มาก
รวม		3.79	0.76	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.56$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.80	0.80	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่าง เต็มที่	3.86	0.89	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของตนเอง	3.89	0.89	มาก
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.86	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.59	0.99	มาก
รวม		3.80	0.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ
ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่
ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X}=3.89$) รองลงมาคือ
ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.59$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการยอมรับนับถือ รายชื่อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.73	0.94	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.69	0.91	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	3.75	0.88	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.94	ปานกลาง
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.64	0.99	มาก
รวม		3.66	0.80	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ
ยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$)
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่น
ในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.73$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.50$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.90	0.89	มาก
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.98	0.91	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	3.86	0.83	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.82	0.85	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.90	0.89	มาก
รวม		3.89	0.78	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านความก้าวหน้า รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.90	0.88	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.88	0.88	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.01	0.84	มาก
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน	3.95	0.85	มาก
รวม		3.93	0.76	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้าน
ความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ
ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านนโยบายและการบริหาร รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน ท่านมีความเหมาะสม	3.97	0.87	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	3.92	0.87	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	3.94	0.84	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	3.90	0.84	มาก
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.86	0.85	มาก
รวม		3.92	0.73	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย
และการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.97$) รองลงมา
คือ หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านตั้งใจ
และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.86$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการควบคุมดูแลงาน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถ เข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.79	0.86	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็น กันเอง	3.70	0.83	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.67	0.85	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากร ทุกคนตามความเหมาะสม	3.76	0.84	มาก
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับ ความสามารถของตนเอง	3.87	0.85	มาก
รวม		3.76	0.77	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ
ควบคุมดูแลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.87$)
รองลงมาคือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำ
แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.79$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้
เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.67$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.84	0.81	มาก
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.83	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.83	0.78	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.87	0.84	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.91	มาก
รวม		3.83	0.74	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านสภาวะการทำงาน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.52	0.91	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.32	0.98	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.54	0.95	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.60	0.90	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.56	0.90	มาก
รวม		3.51	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านสภาวะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.60$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก
เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านเงินเดือน รายข้อ

(n=184)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.66	0.97	มาก
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.61	0.91	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม	3.54	0.99	มาก
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.75	1.03	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.68	0.95	มาก
รวม		3.65	0.87	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่

ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.54$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 14-19

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
รายด้าน

(n=184)

ด้าน ที่	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.96	0.73	มาก
2	การบริการที่ดี	3.99	0.70	มาก
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.91	0.72	มาก
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	3.89	0.77	มาก
5	การทำงานเป็นทีม	3.86	0.72	มาก
รวม		3.92	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.96$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}=3.91$) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=3.89$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายข้อ

(n=184)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตาม แนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.93	0.82	มาก
2	ท่านมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	3.94	0.81	มาก
3	ท่านสามารถพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และ แตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	3.92	0.87	มาก
4	ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็ว ขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.94	0.82	มาก
5	ท่านสามารถตัดสินใจ โดยมีการประเมินผลดี และผลเสียให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ภาครัฐ และ ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	4.07	0.81	มาก
รวม		3.96	0.73	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจ โดยมีการ
ประเมินผลดีและผลเสียให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ท่านมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ
ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน ($\bar{X}=3.92$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการบริการที่ดี รายข้อ

(n=184)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความ เอื้ออาทรกับผู้ใช้บริการทุกคน ทุกโอกาสตาม ความเหมาะสม	3.96	0.82	มาก
2	ท่านสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ ผู้รับบริการในการนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ใน ระยะยาวได้	4.12	0.77	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับ บริการได้อย่างรวดเร็วถูกต้องด้วยความเต็มใจ	4.05	0.82	มาก
4	ท่านสามารถเสียสละเวลา ในการอธิบาย ข้อมูลที่มีความยุ่งยากในการเข้าใจ หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติที่หลากหลาย ให้แก่ ผู้รับบริการทราบ	3.99	0.80	มาก
5	ท่านสามารถวิเคราะห์ระบบการบริการอย่างมี แบบแผนและมีความต่อเนื่องที่มุ่งตอบสนอง ความต้องการโดยรวมของผู้รับบริการหรือ ประชาชนได้	3.83	0.89	มาก
รวม		3.99	0.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ =3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ
ผู้รับบริการในการนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในระยะยาวได้ ($\bar{X}$ =4.12) รองลงมาคือ

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถวิเคราะห์ระบบการบริการอย่างมีแบบแผนและมีความต่อเนื่องที่มุ่งตอบสนองความต้องการองค์รวมของผู้รับบริการหรือประชาชนได้ ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รายข้อ

(n=184)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสนใจในเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.87	0.86	มาก
2	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.91	0.83	มาก
3	ท่านมีความรอบรู้เท่าทัน เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองหรือเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้	3.89	0.83	มาก
4	ท่านให้การสนับสนุน ชุมชน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.96	0.80	มาก
5	ท่านสนใจความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของตนในอนาคต	3.92	0.83	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อเพื่อนร่วมงานได้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ท่านสนใจความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของตนในอนาคต ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสนใจในเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รายข้อ

(n=184)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้	3.94	0.87	มาก
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด	3.89	0.85	มาก
3	ท่านสามารถรักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ เมื่อ พูดอย่างไร ต้องทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้าง ข้อยกเว้นให้กับตนเอง	3.86	0.87	มาก
4	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติ หน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงาน และ ส่วนตัวได้	3.84	0.88	มาก
5	ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการ ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผล ของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่ พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้	3.93	0.85	มาก
รวม		3.89	0.77	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ
ธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้
($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง
โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

เกี่ยวข้องได้ ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงาน และส่วนตัวได้ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม รายข้อ

(n=184)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กรได้	3.92	0.88	มาก
2	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน เต็มใจเรียนรู้ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน	3.91	0.87	มาก
3	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี	3.84	0.87	มาก
4	ท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้วยความเต็มใจ	3.86	0.89	มาก
5	ท่านสามารถเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้	3.77	0.83	มาก
รวม		3.86	0.72	มาก

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน เต็มใจเรียนรู้ ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเลือกสรร กลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไข ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.77$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียด
ดังตาราง 20-35

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=184)

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		t	Sig.
		ชาย (103 คน)	หญิง (81 คน)		
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.00	3.91	.444	.445
2	การบริการที่ดี	3.99	3.98	.340	.912
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.92	3.90	.132	.808
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	3.91	3.88	.884	.793
5	การทำงานเป็นทีม	3.90	3.81	.809	.366
รวม		3.94	3.90	.907	.604

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=184)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.387	3	.796	1.526	.209
	ภายในกลุ่ม	93.836	180	.521		
	รวม	96.222	183			
การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.035	3	1.345	2.844	.039
	ภายในกลุ่ม	85.143	180	.473		
	รวม	89.178	183			
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.212	3	.737	1.435	.234
	ภายในกลุ่ม	92.486	180	.514		
	รวม	94.698	183			
การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.351	3	.450	.752	.522
	ภายในกลุ่ม	107.761	180	.599		
	รวม	109.112	183			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.698	3	.899	1.736	.161
	ภายในกลุ่ม	93.276	180	.518		
	รวม	95.974	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.190	3	.730	1.802	.148
	ภายในกลุ่ม	72.919	180	.405		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=184)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.577	2	.288	.546	.580
	ภายในกลุ่ม	95.645	181	.528		
	รวม	96.222	183			
การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.712	2	.356	.729	.484
	ภายในกลุ่ม	88.466	181	.489		
	รวม	89.178	183			
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.046	2	.523	1.011	.366
	ภายในกลุ่ม	93.652	181	.517		
	รวม	94.698	183			
การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.384	2	.192	.320	.727
	ภายในกลุ่ม	108.728	181	.601		
	รวม	109.112	183			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.679	2	.840	1.612	.202
	ภายในกลุ่ม	94.294	181	.521		
	รวม	95.974	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.346	.708
	ภายในกลุ่ม	74.822	181	.413		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งใน
ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน

(n=184)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.569	3	.523	.995	.397
	ภายในกลุ่ม	94.653	180	.526		
	รวม	96.222	183			
การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.733	3	.578	1.189	.315
	ภายในกลุ่ม	87.445	180	.486		
	รวม	89.178	183			
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.229	3	1.076	2.118	.100
	ภายในกลุ่ม	91.469	180	.508		
	รวม	94.698	183			
การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.885	3	.628	1.055	.370
	ภายในกลุ่ม	107.228	180	.596		
	รวม	109.112	183			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.552	3	.851	1.639	.182
	ภายในกลุ่ม	93.421	180	.519		
	รวม	95.974	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.978	3	.659	1.623	.186
	ภายในกลุ่ม	73.131	180	.406		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=184)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	4.637	3	1.546	3.038	.030*
	ภายในกลุ่ม	91.585	180	.509		
	รวม	96.222	183			
การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.134	3	1.378	2.917	.036*
	ภายในกลุ่ม	85.044	180	.472		
	รวม	89.178	183			
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.608	3	1.536	3.069	.029*
	ภายในกลุ่ม	90.090	180	.500		
	รวม	94.698	183			
การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.918	3	1.639	2.832	.040*
	ภายในกลุ่ม	104.194	180	.579		
	รวม	109.112	183			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.476	3	2.159	4.341	.006**
	ภายในกลุ่ม	89.498	180	.497		
	รวม	95.974	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.802	3	1.601	4.098	.008**
	ภายในกลุ่ม	70.306	180	.391		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 25-30

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.86	3.77	4.18	4.00
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.86		.10	.31	.13
20,001-25,000 บาท	3.77			.41*	.23
25,001-30,000 บาท	4.18				.18
มากกว่า 30,000 บาท	4.00				

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001–25,000 บาท	25,001–30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.91	3.81	4.22	4.02
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.91		.10	.31	.11
20,001–25,000 บาท	3.81			.41*	.20
25,001–30,000 บาท	4.22				.20
มากกว่า 30,000 บาท	4.02				

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการบริการที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.94	3.85	4.23	4.04
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.94		.09	.29	.10
20,001-25,000 บาท	3.85			.39*	.19
25,001-30,000 บาท	4.23				.19
มากกว่า 30,000 บาท	4.04				

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.78	3.77	4.13	4.05
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.78		.01	.35	.27
20,001-25,000 บาท	3.77			.36*	.28
25,001-30,000 บาท	4.13				.07
มากกว่า 30,000 บาท	4.05				

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001– 25,000 บาท	25,001– 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.83	3.74	4.16	3.96
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.83		.09	.32	.13
20,001–25,000 บาท	3.74			.42*	.22
25,001–30,000 บาท	4.16				.19
มากกว่า 30,000 บาท	3.96				

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ด้านการทำงานเป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นราย
คู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		3.87	3.67	4.15	3.93
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.87		.20	.28	.06
20,001-25,000 บาท	3.67			.48*	.26
25,001-30,000 บาท	4.15				.22
มากกว่า 30,000 บาท	3.93				

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด

(n=184)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	9.870	7	1.410	2.874	.007**
	ภายในกลุ่ม	86.353	176	.491		
	รวม	96.222	183			
การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	12.546	7	1.792	4.116	.000***
	ภายในกลุ่ม	76.632	176	.435		
	รวม	89.178	183			
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.104	7	.729	1.432	.195
	ภายในกลุ่ม	89.594	176	.509		
	รวม	94.698	183			
การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.613	7	1.088	1.886	.074
	ภายในกลุ่ม	101.499	176	.577		
	รวม	109.112	183			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	7.339	7	1.048	2.082	.048*
	ภายในกลุ่ม	88.635	176	.504		
	รวม	95.974	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.223	7	1.032	2.675	.012*
	ภายในกลุ่ม	67.886	176	.386		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 32-35

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

หน่วยงานที่ สังกัด	$(\bar{X})$	ปลา ปาก	หนองฮี	กุดตา ไก่อ	โคก สว่าง	โคกสูง	มหาชัย	นา มะเขือ	หนอง เทา ใหญ่
		4.15	4.11	3.66	4.00	4.08	3.97	3.70	3.63
ปลาปาก	4.15		.04	.49	.15	.07	.18	.45	.51*
หนองฮี	4.11			.45	.11	.03	.14	.41	.48
กุดตาไก่อ	3.66				.34	.42	.31	.04	.03
โคกสว่าง	4.00					.08	.03	.30	.37
โคกสูง	4.08						.11	.38	.45
มหาชัย	3.97							.26	.33
นามะเขือ	3.70								.07
หนองเทาใหญ่	3.63								

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงาน

ที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

หน่วยงานที่สังกัด	$(\bar{X})$	ปลาปาก	หนองฮี	กุดตาไก้	โคกสว่าง	โคกสูง	มหาชัย	นามะเขือ	หนองเทาใหญ่
		4.27	4.11	3.53	4.08	4.07	4.05	3.75	3.68
ปลาปาก	4.27		.16	.74*	.19	.20	.22	.52*	.59*
หนองฮี	4.11			.58*	.03	.04	.06	.36	.43
กุดตาไก้	3.53				.55*	.53*	.52*	.22	.15
โคกสว่าง	4.08					.01	.03	.33	.40
โคกสูง	4.07						.02	.31	.38
มหาชัย	4.05							.30	.37
นามะเขือ	3.75								.07
หนองเทาใหญ่	3.68								

จากตาราง 33 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่

1) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก้

2) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ

3) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

4) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก่

5) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก่

6) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก่

7) บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก่

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

หน่วยงานที่สังกัด	($\bar{X}$)	ปลาปาก	หนองฮี	กุดตาไก่	โคกสว่าง	โคกสูง	มหาชัย	นามะเขือ	หนองเทาใหญ่
		4.30	4.15	3.84	4.18	4.08	4.13	3.66	3.52
ปลาปาก	4.30		.15	.46	.13	.23	.17	.64*	.78*
หนองฮี	4.15			.30	.03	.07	.02	.49	.63*
กุดตาไก่	3.84				.33	.23	.29	.19	.33
โคกสว่าง	4.18					.10	.04	.52*	.66*
โคกสูง	4.08						.06	.42	.56*
มหาชัย	4.13							.47	.61*
นามะเขือ	3.66								.14
หนองเทาใหญ่	3.52								

จากตาราง 34 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่

- 1) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ
- 2) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่
- 3) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่
- 4) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ
- 5) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่
- 6) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่
- 7) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ
ทำงานเป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วย
วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n=184)

หน่วยงาน ที่สังกัด	$(\bar{X})$	ปลา ปาก	หนองฮี	กุดตา ไก่อ	โคก สว่าง	โคกสูง	มหาชัย	นา มะเขือ	หนอง เทา ใหญ่
		3.98	4.10	3.66	3.91	4.18	3.73	3.66	3.64
ปลาปาก	3.98		.12	.32	.07	.20	.25	.32	.34
หนองฮี	4.10			.44	.19	.08	.37	.44	.46
กุดตาไก่อ	3.66				.25	.32	.07	.00	.02
โคกสว่าง	3.91					.27	.18	.25	.27
โคกสูง	4.18						.44	.52*	.54*
มหาชัย	3.73							.07	.09
นามะเขือ	3.66								.02
หนองเทาใหญ่	3.64								

จากตาราง 35 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ
- 2) บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 36-37

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อินทัย ศรีวานิช, 2552, หน้า 56)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	WM ₁	WM ₂	WM ₃	WM ₄	WM ₅	WM ₆	WM ₇	WM ₈	WM ₉	WM ₁₀	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆
Mean	3.79	3.80	3.66	3.89	3.93	3.92	3.76	3.83	3.51	3.65	3.96	3.99	3.91	3.89	3.86	3.92
S.D.	0.76	0.74	0.80	0.78	0.76	0.73	0.77	0.74	0.77	0.87	0.73	0.70	0.72	0.77	0.72	0.64
WM ₁	1	.581**	.679**	.550**	.528**	.627**	.446**	.401**	.666**	.428**	.547**	.529**	.399**	.510**	.518**	.569**
WM ₂		1	.582**	.620**	.676**	.600**	.499**	.559**	.510**	.682**	.641**	.610**	.568**	.538**	.594**	.614**
WM ₃			1	.525**	.519**	.565**	.440**	.380**	.662**	.470**	.519**	.479**	.420**	.446**	.481**	.532**
WM ₄				1	.668**	.587**	.552**	.569**	.437**	.609**	.673**	.698**	.571**	.589**	.609**	.679**
WM ₅					1	.608**	.579**	.602**	.406**	.693**	.660**	.640**	.609**	.653**	.606**	.609**
WM ₆						1	.643**	.694**	.636**	.537**	.600**	.624**	.666**	.634**	.667**	.672**
WM ₇							1	.631**	.546**	.579**	.578**	.574**	.653**	.639**	.621**	.613**
WM ₈								1	.525**	.579**	.580**	.637**	.606**	.639**	.670**	.604**
WM ₉									1	.581**	.444**	.351**	.445**	.402**	.469**	.480**
WM ₁₀										1	.682**	.619**	.472**	.463**	.546**	.630**
WM											.607**	.671**	.616**	.641**	.678**	.666**
C ₁											1	.618**	.635**	.643**	.583**	.634**
C ₂												1	.661**	.697**	.679**	.673**
C ₃													1	.619**	.686**	.688**
C ₄														1	.655**	.616**
C ₅															1	.689**
C ₁																1

จากตาราง 36 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (WM) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.666$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (C) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (WM_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.569$)
2. ลักษณะของงาน (WM_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.614$)
3. การยอมรับนับถือ (WM_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.532$)
4. ความรับผิดชอบ (WM_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.679$)
5. ความก้าวหน้า (WM_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.609$)
6. นโยบายและการบริหาร (WM_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.672$)
7. การควบคุมดูแลงาน (WM_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.613$)
8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (WM_8) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.644$)
9. สภาพะการทำงาน (WM_9) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.480$)
10. เงินเดือน (WM_{10}) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.630$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (WM) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (C) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.666$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.358	.107		3.335	.001		
ความสำเร็จของงาน (WM ₁)	.047	.041	.056	1.146	.254	.300	3.333
ลักษณะของงาน (WM ₂)	.046	.044	.053	1.043	.299	.378	2.642
การยอมรับนับถือ (WM ₃)	.054	.033	.067	1.638	.103	.325	3.213
ความรับผิดชอบ (WM ₄)	.146	.050	.178	2.913	.004**	.289	3.123
ความก้าวหน้า (WM ₅)	.205	.049	.244	4.198	.000***	.277	3.526
นโยบายและการบริหาร (WM ₆)	.131	.047	.150	2.802	.006**	.236	3.564
การควบคุมดูแลงาน (WM ₇)	.252	.045	.302	5.613	.000***	.302	3.569
ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน (WM ₈)	.208	.045	.240	4.649	.000***	.312	3.789
สภาวะการทำงาน (WM ₉)	.131	.038	.157	3.426	.001**	.201	4.967
เงินเดือน (WM ₁₀)	.044	.033	.059	1.337	.183	.246	4.062
R=939, R ² =.882, R ² Adj=.876, F=129.799, Sig.=.000**							

จากตาราง 37 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted R² = .876)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาวะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150 ยกเว้นลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน อธิบายได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ยิ่งมีการควบคุมดูแลงานมาก ยิ่งมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมาก ยิ่งมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งมีสภาวะการทำงานมาก และยิ่งมีนโยบายและการบริหารมาก ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .358 + .146^{**}(WM_4) + .205^{***}(WM_5) + .131^{**}(WM_6) + .252^{***}(WM_7) + .208^{***}(WM_8) + .131^{**}(WM_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .178^{**}(WM_4) + .244^{***}(WM_5) + .150^{**}(WM_6) + .302^{***}(WM_7) + .240^{***}(WM_8) + .157^{**}(WM_9)$$

ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยรายละเอียดดังตาราง 38

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>เพศ</u>	ปฏิเสธ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>อายุ</u>	ปฏิเสธ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>ระดับการศึกษา</u>	ปฏิเสธ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>ประสบการณ์การทำงาน</u>	ปฏิเสธ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</u>	ยอมรับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน <u>หน่วยงานที่สังกัด</u>	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านลักษณะของงาน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความก้าวหน้า</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านการควบคุมดูแลงาน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านสภาวะการทำงาน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านเงินเดือน</u> มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ

จากตาราง 38 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน และหน่วยงานที่สังกัด จึงยอมรับสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านความก้าวหน้า
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาวะการทำงาน และด้าน
นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน
ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธ
สมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ผลสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 103 คน ร้อยละ 55.98 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี 79 คน ร้อยละ 42.93 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 141 คน ร้อยละ 76.63 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี 79 คน ร้อยละ 42.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท 75 คน ร้อยละ 40.76 และปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 26 คน ร้อยละ 14.13

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.92$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.89$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.83$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.80$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.79$) การควบคุมดูแลงาน ($\bar{X}=3.76$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.66$) เงินเดือน ($\bar{X}=3.65$) และสภาวะการทำงาน ($\bar{X}=3.51$) ตามลำดับ

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.91$) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.89$) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.86$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท

4.6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม และการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ การบริการที่ดี จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 ($\text{Adjusted } R^2 = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาวะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150 ยกเว้นลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ยิ่งมีการควบคุมดูแลงานมาก ยิ่งมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมาก ยิ่งมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งมีสภาวะการทำงานมาก และยิ่งมีนโยบายและการบริหารมาก ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.92$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.89$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.80$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.79$) การควบคุมดูแลงาน ($\bar{X} = 3.76$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.65$) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

โดยความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านด้านสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.60$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่ง ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล ผู้บริหารมีการจัดการประชุมบุคลากรร่วมกันเป็นประจำในทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและให้โอกาสในการทำงานให้

ประสบความสำเร็จโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาวิเคราะห์หาข้อดีและข้อเสีย และตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้บุคลากรในการเติบโต เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้รับความรู้ที่ต้องใช้ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้นมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนในองค์การ เช่น มีการเลื่อนขั้นพนักงานมาจากพนักงานระดับล่างอย่างยุติธรรม ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน

นอกจากนั้น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาภาณี แสงผ้าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.91$) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.89$) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.86$)

โดยการบริการที่ดี ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในการนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในระยะยาวได้ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถ

วิเคราะห์ระบบการบริการอย่างมีแบบแผนและมีความต่อเนื่องที่มุ่งตอบสนองความต้องการขององค์กรรวมของผู้รับบริการหรือประชาชนได้ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน เต็มใจเรียนรู้ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.77$)

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะกระทำได้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แต่ละแห่ง ได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แต่ละแห่ง จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ให้จงได้ดังนั้นการที่จะบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับผู้นำทางการบริหารว่าจะมีนโยบาย เป้าประสงค์ชัดเจนมากน้อยเพียงใด บุคลากร ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอหรือไม่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เกิดแรงขับในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจาก

องค์กรที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช

(2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563)

ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด

นครพนมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–30,000 บาท จะมีตำแหน่งงานและมีภารกิจงานที่รับผิดชอบมากกว่าบุคลากรฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ส่วนบุคลากรและบุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในพื้นที่ที่อยู่ติดเขตตัวอำเภอปลาปาก ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางสังคม และเศรษฐกิจของอำเภอปลาปาก เป็นที่ตั้งของส่วนราชการ แหล่งของการประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจ ของตัวอำเภอปลาปาก มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมในชุมชน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปากมีภารกิจและความรับผิดชอบสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในเขตอำเภอเดียวกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เกินร้อยละ 80.00 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ต่างก็มียศความรู้จากสถานศึกษาที่หลากหลาย แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้นั้นมาใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ความรู้จากการศึกษาที่เรียนมาไม่มากนัก มีการปฏิบัติงานที่ทำงานในรูปแบบเดียว ไม่ว่าจะมีความรู้ประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ก็ปฏิบัติงานรูปแบบเดียวกัน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้มากนัก นอกจากนั้น การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งมีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาสาขาใด เพศอะไร อายุเท่าไร หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted R² = .876) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าการควบคุมดูแลงาน ($\beta=.302$) ความก้าวหน้า ($\beta=.244$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

($\beta=.240$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.178$) สภาพการทำงาน ($\beta=.157$) และนโยบายและการบริหาร ($\beta=.150$) สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ยิ่งมีการควบคุมดูแลงานมาก ยิ่งมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมาก ยิ่งมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งมีสภาพการทำงานมาก และยิ่งมีนโยบายและการบริหารมาก ทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเป็นอย่างมากต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) นอกจากนั้นแรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ในองค์กรมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตแรงจูงใจก็ยังมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การต่อไป ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) ทำให้เพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร 3) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือและร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหา 5) แรงจูงใจอันเกิดจากการจูงใจที่ดีจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน 6) ทำให้พนักงานมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีผลงานเพิ่มขึ้น (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 191-192 อ้างถึงใน ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 18)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า พบว่าแรงจูงใจกับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = .303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ก่อนข้างน้อยหมายความว่า ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

โสภี ขานดาบ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ชูไชสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ด้านความ เชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบาย การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ โมตรีโสภณ (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัย ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความ สัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการ

ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวควบคุมและกำกับ การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด 6 นโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ต่างยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล ได้แก่ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก จังหวัดนครพนม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ
ของงาน ด้านลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านสภาวะการทำงาน โดยควรจัดหา
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและเหมาะสมในการ
ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดหาและจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสม
เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง เงินเดือน โดยหน่วยงานในระดับนโยบาย
ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนค่าตอบแทนนอกเวลา
ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
และการยอมรับนับถือ โดยควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคี
ให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้
บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม การทำงานเป็นทีม โดยควรเสริมสร้างและพัฒนา
ให้บุคลากรรู้จักเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสาน
รอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ รวมทั้งการสร้าง
ความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
และจริยธรรม โดยควรเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติ
หน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัวได้ รู้จักรักษาเวลา มีสัจจะเชื่อถือได้ เมื่อพูด
อย่างใดต้องทำอย่างนั้น ไม่ปิดป้องอ้างข้อยกเว้นให้กับตนเอง โดยการจัดโครงการ
ฝึกอบรมในหน่วยงาน รวมทั้งการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท และบุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองเทาใหญ่ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มดังกล่าว มีสมรรถนะการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากร
กลุ่มอื่น ๆ

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
การควบคุมดูแลงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ
ด้านสภาวะการทำงาน และนโยบายและการบริหาร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม
ขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงาน
ที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี โดยการสร้างแรงจูงใจ
การทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่าง
เท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในแต่ละพื้นที่

2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง*. รายงานการวิจัย.
- พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *ขีดความสามารถ: Competency Based Approach*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- _____. (2550). *ขีดความสามารถ: Competency Based Approach*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2554). *รายงานการประเมินองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ เพื่อรับรางวัลพระปกเกล้าประจำปี 2554*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *ธรรมาภิบาลว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*.
กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). *Competency: การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการยุติธรรม.
- จันแดง ภูขำนิ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เจษฎา ประกอบทรัพย์และวลัยลักษณ์ เศรษฐธิ. (2547). *การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน*. *วารสารข้าราชการ*, 49(3), 39-52.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

- ชวลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*.
 ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
 เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). *การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์
 กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ:
 บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์
 เซ็นเตอร์.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี*. รายงานการวิจัย.
 กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2550). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
 กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- เทียน ทองแก้ว. (2549). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2552). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธานีษฐ์ ศิลปจารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*.
 พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรนนท์ พานิช. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม.
- นพพร ณะชัยชนธ์. (2550) *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

- นิสคารก์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-Based Approach*. กรุงเทพฯ:
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัวลี ศรีอ่อน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัด
อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติ
แสตมฟอร์ด.
- พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมการ
จัดหางานในส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- รัชวลี วรฤทธิ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิศา อินตะใจ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด*. ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลดาภาณี แสงฝ่าย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารณ คำเพชรดี. (2552). *ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิเชียร ชูไธสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของราชาราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน เทศบาลเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภามาศ แก้วดวงดี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.

- สมโภชน์ นพคุณ. (2547). “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ,” *ข่าวนักบริหาร*. (กรกฎาคม-กันยายน) หน้า 17-22.
- สมบูรณ์ เหล่าทอง. (2551). *การศึกษาขีดความสามารถและความคาดหวังจากประชาชนของนักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: แผนกประมวลความรู้ ฝ่ายวิจัยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- _____. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- โสภิ ขานดาบ. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. เอกสารเผยแพร่และบรรยาย. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. นครพนม: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก.

- อวยชัย จันทรเพ็ญ. (2547). *การศึกษาศาสนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2553). *Competency-based Training Road Map (TRM)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบ อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อริวัฒน์ ปาคาถา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Berghe. (2011). *How cool brands stay hot: Branding to generation Y*. London: Kagan Page.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, Richard. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Garudzo-Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teacher: An Education Management Perspective*.

- Hanson, Mark E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland: Word Publishing Company.
- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hodgetts, R.M.(1999). *Modern Human Relationship to Working*. 7th ed. New York: Dryden.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw–Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McAllister, S. (2006). “Competency based assessment of speech pathology student’ *performance in The workplace*. Retrieved May 22, 2020, from <http://ses.library.usyd.edu.au/handle>.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1–14.
- _____. (1993). McClelland's Achievement Motivation Theory. Retrieved from <http://forum.atcomink.com/oaeeo/aeoaaueenaaoiiaaoaa1i-mcclelland/?PHPSESSID=767012d5574b2226b1ef67428697bcb6>.
- Nath Gangai, K. and Agrawa, R. (2014). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance*. K.R. Mangalam Institute of Management, New Delhi, India.
- Richard Boyatzis. (1982). *model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Rylatt, A. and Lohan, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Spencer, L. M. Jr., Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hill.

Walton, Richard E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. The Quality of Work Life. New York: Free Press.

Woolfolk A.E. (1995). *Education Psychology*. 6th ed. Boston : Allyn & Bacon A.Simon & Schuster company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอปลาปาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน จำเอกวิจิต อินทร์ปรุง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๓๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมทรัพย์สินเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทรัพย์สินเพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทรัพย์สินให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอทราบจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาปาก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔ ๐๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



COA NO. ๑๘๕/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๘๑

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (Work Motivation Affecting the Performance Competencies of Staffs Subdistrict Administration Organization in Plapak District Nakhon Phanom Province)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกษิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกษิณี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคกริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานบริหารหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ท้องถิ่นอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
5. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดสกลนคร คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือในช่องมที่ตรงกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของท่านหรือความคิดเห็นของท่าน

นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 11

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน
และเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างตามความจริง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

20-30 ปี

☐

31-40 ปี

☐

41-50 ปี

☐

อายุ 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

☐

1-5 ปี

☐

6-10 ปี

☐

11-20 ปี

☐

21 ปี ขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐

ไม่เกิน 20,000 บาท

☐

20,001-25,000 บาท

☐

25,001-30,000 บาท

☐

มากกว่า 30,000 บาท

6. หน่วยงานที่สังกัด

☐

อบต.ปลาปาก

☐

อบต.หนองฮี

☐

อบต.กุดาไ้

☐

อบต.โคกสว่าง

☐

อบต.โคกสูง

☐

อบต.มหาชัย

☐

อบต.นามะเขือ

☐

อบต.หนองเทาใหญ่

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย					
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ					
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะของงาน (ต่อ)						
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
ความรับผิดชอบ						
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความก้าวหน้า						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน					
นโยบายและการบริหาร						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน ท่านมีความเหมาะสม					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับ บัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผน ที่ชัดเจน					
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อ ความก้าวหน้าของหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การควบคุมดูแลงาน						
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม					
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง					
ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาวะการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					
เงินเดือน						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้					
2	ท่านมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ท่านสามารถพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน					
4	ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5	ท่านสามารถตัดสินใจ โดยมีการประเมินผลดี และผลเสียให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด					

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การบริการที่ดี						
1	ท่านให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความเอื้ออาทรกับผู้ใช้บริการทุกคน ทุกโอกาสตามความเหมาะสม					
2	ท่านสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในการนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในระยะเวลาได้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านสามารถเสียสละเวลา ในการอธิบายข้อมูลที่มีความยุ่งยากในการเข้าใจ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่หลากหลาย ให้แก่ผู้ใช้บริการทราบ					
5	ท่านสามารถวิเคราะห์ระบบการบริการอย่างมีแบบแผนและมีความต่อเนื่องที่มุ่งตอบสนองความต้องการองค์รวมของผู้รับบริการหรือประชาชนได้					
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
1	ท่านมีความสนใจในเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					
3	ท่านมีความรอบรู้เท่าทัน เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองหรือเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้					

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
4	ท่านให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อเพื่อนร่วมงานได้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านสนใจความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของตนในอนาคต					
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม						
1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้					
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด					
3	ท่านสามารถรักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ เมื่อพูดอย่างไร ต้องทำอย่างนั้น ไม่ปิดเบื้องหลัง ข้อยกเว้นให้กับตนเอง					
4	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงาน และส่วนตัวได้					
5	ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการ ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้					

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การทำงานเป็นทีม						
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กรได้					
2	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน เต็มใจเรียนรู้ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน					
3	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี					
4	ท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้วยความเต็มใจ					
5	ท่านสามารถเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

1. ความสำเร็จของงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2. ลักษณะของงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

3. การยอมรับนับถือ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. ความรับผิดชอบ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

5. ความก้าวหน้า

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

6. นโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

7. การควบคุมดูแลงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

9. สภาวะการทำงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

10. เงินเดือน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2. การบริการที่ดี

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

5. การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก	.977	ใช้ได้
	1.1 ความสำเร็จของงาน	.881	ใช้ได้
	1.2 ลักษณะของงาน	.882	ใช้ได้
	1.3 การยอมรับนับถือ	.878	ใช้ได้
	1.4 ความรับผิดชอบ	.891	ใช้ได้
	1.5 ความก้าวหน้า	.866	ใช้ได้
	1.6 นโยบายและการบริหาร	.902	ใช้ได้
	1.7 การควบคุมการนิเทศ	.913	ใช้ได้
	1.8 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	.923	ใช้ได้
	1.9 สภาพะการทำงาน	.932	ใช้ได้
	1.10 เงินเดือน	.880	ใช้ได้
2.	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก	.975	ใช้ได้
	2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.909	ใช้ได้
	2.2 การบริการที่ดี	.908	ใช้ได้
	2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.928	ใช้ได้
	2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	.917	ใช้ได้
	2.5 การทำงานเป็นทีม	.864	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.985	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

ความสำเร็จของงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	.615
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	.441
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.546
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.502
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	.687
ลักษณะของงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.607
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.434
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	.538
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.508
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.747

การยอมรับนับถือ		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.598
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.775
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.770
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.651
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	.706
ความรับผิดชอบ		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.766
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.675
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการ ปฏิบัติงาน	.623
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.656
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.782
ความก้าวหน้า		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสใน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.591
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.680
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	.692
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน	.663
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานการทำงาน	.682

นโยบายและการบริหารงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม	.714
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	.706
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.742
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.810
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.696
การควบคุม การนิเทศงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.798
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.726
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.565
4	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	.608
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	.793

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนม เป็นกันเอง	.610
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.555
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติ ซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.749
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ ท่านมีปัญหาในการทำงาน	.717
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.560
สภาวะการทำงาน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	.813
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่ง อำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.722
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.724
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบ ประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.840
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อ หน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.818

เงินเดือน		ค่าอำนาจ จำแนก
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.443
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.763
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	.598
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็ว และถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.734
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	.650

**ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

การมุ่งผลสัมฤทธิ์		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด ไว้	.673
2	ท่านมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	.652
3	ท่านสามารถพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	.654
4	ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.792
5	ท่านสามารถตัดสินใจ โดยมีการประเมินผลดีและผลเสียให้เป็น รูปธรรม เพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	.531

การบริการที่ดี		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความเอื้ออาทรกับ ผู้ให้บริการทุกคน ทุกโอกาสตามความเหมาะสม	.698
2	ท่านสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในการนำ ข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในระยะเวลาได้	.735
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยความเต็มใจ	.716
4	ท่านสามารถเสียสละเวลา ในการอธิบายข้อมูลที่มีความยุ่งยากใน การเข้าใจ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่หลากหลาย ให้แก่ผู้รับบริการ ทราบ	.733
5	ท่านสามารถวิเคราะห์ระบบการบริการอย่างมีแบบแผนและมี ความต่อเนื่องที่มุ่งตอบสนองความต้องการองค์รวมของ ผู้รับบริการหรือประชาชนได้	.697
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านมีความสนใจในเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.839
2	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานและ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของ ตนให้ดียิ่งขึ้น	.807
3	ท่านมีความรอบรู้เท่าทัน เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ใน สาขาอาชีพของตนเองหรือเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงานได้	.834
4	ท่านให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อเพื่อนร่วมงานได้แสดงออกถึง ความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	.844
5	ท่านสนใจความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสังเกตเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการ ทำงานของตนในอนาคต	.656

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้	.689
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด	.791
3	ท่านสามารถรักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ เมื่อพูดอย่างไร ต้องทำอย่างนั้น ไม่ปิดเป็นอันข้อยกเว้นให้กับตนเอง	.706
4	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงาน และส่วนตัวได้	.767
5	ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้	.794
การทำงานเป็นทีม		ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กรได้	.804
2	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน เต็มใจเรียนรู้ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน	.737
3	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี	.806
4	ท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้วยความเต็มใจ	.547
5	ท่านสามารถเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการ เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้	.641

ภาคผนวก ข

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ที่มา : ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2555, หน้า 49)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	110 หมู่ 3 ตำบลมหาชัย อำเภอปลากปาก จังหวัดนครพนม โทรศัพท์ 098-0640299
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลากปาก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านดอนกลาง
พ.ศ. 2554	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปริญญาตรี สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558 ถึง ปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลากปาก จังหวัดนครพนม