



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรวัดณ์ แก้วสนิท

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
จิรวัดณ์ แก้วสนิท

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สิงหาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK MOTIVATION AFFECTING THE CORE COMPETENCIES
OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION EMPLOYEES
IN AKAT AMNUAI DISTRICT SAKON NAKHON PROVINCE

BY

JIRAWATCH KEASANITH

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

August 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรวัดณ์ แก้วสนิท

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 6 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศ อำนวย จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ปิตา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

จิรวัดณ์ แก้วสนิท

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	จิรวุฒน์ แก้วสนิท
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .856 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)
2. ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย

จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ($R^{2Adj}=0.706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของงาน ($\beta=.496$) โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.387$) การได้รับการยกย่องชมเชย ($\beta=.158$) และการได้รับการพัฒนา ($\beta=.136$)

ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถรวมกันทำนาย ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ($R^{2Adj}=0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคง ($\beta=.557$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.420$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.258$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.237$)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะหลัก

TITLE	Work Motivation affecting the Core Competencies of Local Government Organization Employees in Akat Amnuai District Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Jirawatch Keasanith
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Assoc. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) To study the level of Work Motivation and Competencies of Local Government Organization Employees in Akat Amnuai District Sakon Nakhon Province 2) To study the influence of work motivation on the core competencies of employees of local administrative organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province 3) To study guidelines for developing the core competencies of employees of local administrative organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province The sample group included employees of local government organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province, 198 people, They were obtained by stratified sampling and random sampling techniques. The questionnaire was used for data collection and statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The work motivation of employees of local government organizations in Akat Amnuay District Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high level ($\bar{X} = 3.93$). The main competencies of employees of local government organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high level ($\bar{X} = 3.98$).

2. The motivating factor variables of work motivation can together predict the level of core competencies of employees of local government organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province received 70.60 percent ($R^2_{Adj}=.706$) with statistical significance at the .05 level. When considering the sub-components of the motivating factor variable of work motivation, it was found that job success ($\beta=.496$) opportunity Progress ($\beta=.387$), receive praise ($\beta=.158$), and receive development ($\beta=.136$).

The sustaining factors of work motivation can together predict the level of core competencies of employees of local administrative organizations in Akat Amnuay District. Sakon Nakhon Province received 83.80 percent ($R^2_{Adj}=.865$) with statistical significance at the .05 level. When considering the sub-components of the sustaining factor variables, it was found that the security aspect ($\beta=.557$), the occupational status aspect ($\beta=.420$) Supervision aspect ($\beta=.258$) and policy and administration aspect ($\beta=.237$)

3. Guidelines for developing the core competencies of employees of local government organizations in Akat Amnuay District Sakon Nakhon Province includes agencies that are policy makers. There should be a policy regarding performance evaluation. and have clear indicators Local government organization administrators should develop their organizational management potential. To be able to manage and effectively solve problems that occur in the agency and should continuously develop the competency of employees at all levels

Keywords: Work motivation, core competencies

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	32
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	56
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	119
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปผลการวิจัย	126
อภิปรายผลการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะการวิจัย	137
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	147
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	165
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	168
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	182
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	193
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ	203
ประวัติย่อของผู้วิจัย	206

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ...	71
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน	87
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ อากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน	88
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ	89
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ อากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย รายข้อ	90
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน รายข้อ	91
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ	92
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา รายชื่อ	94
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน	95
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายชื่อ	96
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน รายชื่อ	97
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายชื่อ	98
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายชื่อ	99
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายชื่อ	100
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ รายชื่อ	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง รายข้อ	102
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	103
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายข้อ	104
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการที่ดี รายข้อ	105
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รายข้อ	106
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รายข้อ	107
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม รายข้อ	108
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	112
27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล ต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ อากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	114
28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล ต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	116
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	117

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลางมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอน และมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระ และมีอำนาจอิสระในการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์การปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่น เป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2559, หน้า 6)

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุด

ในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558)

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

บุคลากรหรือทรัพยากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์การต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2556, หน้า 7)

สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลตามความหมายของ McClelland (1999) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์การ ซึ่ง Prahalad และ Hamel (1994) เรียกว่า สมรรถนะหลักขององค์การ (Organization Competency) สมรรถนะหลักขององค์การ เกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกันทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะขององค์การ ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น ๆ สมรรถนะองค์การเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ลอกเลียนแบบได้ยาก ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์การ จึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์การต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีความสามารถที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2563)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังเช่นงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค่าจูงประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนากการ (2565) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน (สรญา สุพงษ์, 2562)

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลอากาศ 2) เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามัคคีพัฒนาทั้งตำบล 3) เทศบาลตำบลบะหว้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบะหว้าทั้งตำบล 4) เทศบาลตำบลโพนแพง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนแพงทั้งตำบล 5) เทศบาลตำบลวาใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวาใหญ่ทั้งตำบล 6) เทศบาลตำบลท่าก้อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าก้อนทั้งตำบล 7) องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอากาศ (นอกเขตเทศบาลตำบลอากาศอำนวย) 8) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนงามทั้งตำบล และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาฮีทั้งตำบล ซึ่งภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 9 แห่ง มีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลาย ตามประเภทวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไปในการบริหารงานของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญอันจะ

ทำให้การบริหารงานของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ เพราะ
แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและ
มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด
ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศ
อำนวย จังหวัดสกลนคร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย
, 2566)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมีสมรรถนะ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่าง
มาก โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาว่าสมรรถนะหลักของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับใด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด เพื่อนำ
ผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพ
บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
2. ได้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
3. ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
4. ผลจากการวิจัยทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 409 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557, หน้า 58) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1.1.1 ความสำเร็จของงาน

2.1.1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย

2.1.1.3 ลักษณะของงาน

2.1.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.1.5 โอกาสก้าวหน้า

2.1.1.6 การได้รับการพัฒนา

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

2.1.2.2 การนิเทศงาน

2.1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน

2.1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.1.2.6 สถานะของอาชีพ

2.1.2.7 ความมั่นคง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิด
สมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (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. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในเขต
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 9 แห่ง
ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลอากาศอำนวย 2) เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา 3) เทศบาล
ตำบลบะหว้า 4) เทศบาลตำบลโพธิ์แพง 5) เทศบาลตำบลวาใหญ่ 6) เทศบาลตำบล
ท่าก้อน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม
และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566-
เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ
Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) และแนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552, หน้า 17-23) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัด สกลนคร

2. แนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552, หน้า 17-23) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งคาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2. บังคับบัญชา หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา การที่บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก็จะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2.2 การได้รับการยกย่องชมเชย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามอบรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานและเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

2.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ

2.6 การได้รับการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้การทำงานราบรื่นสุขสบายมากขึ้นและป้องกันมิให้มีผลกระทบเชิงลบจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

3.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจ มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3.2 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสม มีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

3.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

3.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

3.7 ความมั่นคง หมายถึง มีความรู้สึกรับประกันในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นคงว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แสดงออกมาจากความรู
ทักษะความสามารถ ทักษะคิด ตลอดจนบุคคลิกลักษณะภายในที่บุคลากรพึงมีเป็นพื้นฐาน
และใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลงานสูงสุดตามหน่วยงานต้องการ
ประกอบด้วย

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์การ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี ปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดีขึ้น ทำงานในหน้าที่อย่างดีและถูกต้อง มีวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด

4.2 การบริการที่ดี หมายถึง การที่ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และปฏิบัติหน้าที่โดยผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด

4.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้ มีการพัฒนาศักยภาพของตน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ สนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ

4.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การที่พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมตามกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพ มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพ พึงกษัตริย์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ เสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

4.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับกระบวนการตัดสินใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

6. พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหาร

ส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1) เทศบาลตำบลอากาศอำนวย 2) เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา 3) เทศบาลตำบล
บะหว้า 4) เทศบาลตำบลโพธิ์แพง 5) เทศบาลตำบลวาใหญ่ 6) เทศบาลตำบลท่าก้อน
7) องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม และ 9) องค์การ
บริหารส่วนตำบลนาฮี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

7. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการ
ระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนา
สมรรถนะหลักของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อให้การปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทบทวน
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัด
สกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ
ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้
สิ่งแวดล้อม และพลังงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจ
อาศัยแนวคิดเรื่อง แรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้โดยลูกน้องรับรู้
ส่วนที่ตนเองช่วยประหยัด ในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะ
ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกัน
ประหยัดการใช้พลังงานให้มากก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามไปด้วย ในทำนอง
เดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกัน
กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดย
เป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุ
เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้พนักงานต่างรับรู้ตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม
สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความ เอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้วมีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554, หน้า 38) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังงานที่ผลักดันให้คนทำพฤติกรรม พร้อมทั้งควบคุมให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยายามรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดไปทั้งนี้ในแง่ของการทำงาน ในองค์กรนั้น คำว่า “เป้าหมาย” ก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง

ศศิพร ภูมิสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ให้ความหมาย“การจูงใจหรือความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐาน ของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลากรได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละ บุคคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลากรซึ่งมีผลการ เลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

Harold Koontz (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการผลักดันหรือขับเคลื่อน ให้เกิดการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Pinder, C. (1998). ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ สภาพแวดล้อม

David A. Decenzo (2002) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นกำลังใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคลโดยมีเงื่อนไข ซึ่งการกระทำดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

Schermerhorn (2003) กล่าวถึงแรงจูงใจ คือ พลังที่มีอยู่ในใจแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจเต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการ ในการปฏิบัติงาน ทুমเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุด ความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจ จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจและได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขออ้างอิงและยกมาดังนี้

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

1. แรงจูงใจที่มีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เกิดจากความต้องการ ทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทางเพศเป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิดความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญมีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

1.2 มีความทะเยอทะยานสูง

1.3 ตั้งเป้าหมายสูง

1.4 มีความรับผิดชอบในการงานดี

1.5 มีความอดทนในการทำงาน

1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

1.7 เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน

1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Facilitative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะเข้มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลียงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- 4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญดังนี้

- 5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง
- 5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- 5.3 ไม่กล้าเสี่ยง
- 5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการภายในเป็นแรงผลักดันจากภายในตัวของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีแรงขับ จากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของตนเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่ง ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำแล้วไม่ได้สองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อ หน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตกหรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำ ประโยชน์ให้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากการ นำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับ แรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของการเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรง หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น สกินเนอร์ (Skinner, 1972) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการ เสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้น ๆ อีก ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการ เสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้น แรงจูงใจภายนอกจึงหมายถึงสิ่งเร้าอัน ได้แก่ ตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับความ ต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐหรือผู้บริหารควรจะทราบวิธีจูง ใจของบุคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึก

ผูกพันกับงาน อยากที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงานอย่างจริงจัง

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมติฐานขึ้น แล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่จะได้กล่าวต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy)

Maslow (1970, pp. 69-91) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งขั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจางานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นโดยมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้

ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (นิตยสาร Psychology, 2559, หน้า 187-188)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นที่รู้จักและนิยามกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two-Factor theory, Motivation Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory

ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิม คือ ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิม คือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่อุปกรณ์จูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

3. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1992) ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยังทำให้ความต้องการที่มีอยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคขัดหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปเพิ่มความสำคัญขึ้น

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจ พบว่า งานบางงาน ไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูงในด้านความก้าวหน้า แต่ถ้าสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจกันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้ คนงานก็จะออกจากองค์กร ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดองค์กรต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

4. ทฤษฎีตัวแบบการจูงใจ (Motivation Model) ของ Porter and Lawler (1968) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการ

ปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง 1) พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น 2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์การ และ 3) ความต้องการของคนในองค์การนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคคลการให้เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยมและความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่เสนอโดย Adam ทฤษฎีนี้พิจารณาองค์ประกอบของสิ่งที่นำเข้า (Inputs) กับผลลัพธ์ (Outputs) ของบุคคลเปรียบเทียบกับความเสมอภาค และเน้นศึกษาแรงจูงใจที่แสดงออกจากมิติด้านทัศนคติ(เรื่องความพึงพอใจ) และพฤติกรรม (เรื่องการปฏิบัติงาน) แต่กระนั้น กลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นในด้านกระบวนการจูงใจยังได้รับความสนใจนำมาศึกษาในแง่ของการนำไปใช้ทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การไม่แพร่หลายมากนัก สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันและปัจจัยค่าจูงเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือไม่พอใจในนโยบายการบริหาร

ของหน่วยงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

6. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 175)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
- 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้

2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน

4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์การ และปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะเวลายาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

7. ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland's Three Needs Theory) David McClelland เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกัน แนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบความต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ประเมินตัวเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงมองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของ Maslow

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ McClelland มีความต้องการ

อำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและดลบันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ และในทางลบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จะเน้นการศึกษาในด้านของ ปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล ก่อกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ในการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแล หรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจ และแรงจูงใจนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กร ไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่นักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 23)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และควมมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นน้อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาโดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจ หรือเป็นสิ่งล่อใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เติบโต และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์การนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและ

การบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วง ต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรได้

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้น พนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภค และบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยกย่องชมเชย (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) โอกาสก้าวหน้า (6) การได้รับการพัฒนา 2) ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารงาน (2) การนิเทศงาน (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (6) สถานะของอาชีพ (7) ความมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องสมรรถนะความสามารถ (Competency) เกิดจากความคิดของ ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลน (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการทดสอบความรู้และทัศนคติแบบเดิม ไม่สามารถทำนายความสำเร็จทางอาชีพได้ ดังนั้น จึงพยายามหาตัววัดอื่นที่จะนำมาใช้ในการทำนายคุณลักษณะที่แท้จริงที่ส่งผลให้คนทำงานประสบความสำเร็จ เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี ค.ศ.1973 ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะความสามารถ (Competency) และทำให้เรื่องสมรรถนะความสามารถได้รับความสนใจมาจนทุกวันนี้

ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะความสามารถอธิบายให้เข้าใจง่ายด้วยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model of Competencies) ซึ่งอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็งที่มีทั้งส่วนที่มองเห็นได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งง่ายต่อการสังเกตและวัดได้ง่าย และส่วนอยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ยากต่อการสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ การแสดงบทบาทภายนอกต่อสังคม (Social Role) ทักษะติดตนเอง (Self-Image) อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งการที่บุคคลมีความรู้และทักษะเพียง 2 อย่างนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นได้ บุคคลต้องมีแรงจูงใจภายใน อุปนิสัย ทักษะติดตนเอง และการแสดงออกภายนอกที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น

ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไป คือ การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดล สมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการด้วย

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและจะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญส่วนบุคคลอื่นที่เป็นส่วนประกอบส่งผลให้ บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทยา สร้อยพยอม (2554, หน้า 36) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรม ที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงาน ได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่าง บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

เปรม สุวรรณบุญ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ อัน ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับการงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2559, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นพฤติกรรมเชิง คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมา ในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อัน ได้แก่ วิถีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้อง แสดงออกมาให้เห็นได้ บรรยาย หรือประเมินได้ รวมถึงสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัว บุคคลได้

Duboiss and Rothwell (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้น ๆ

Mc Shane & Glinow (2008) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่งหรือประเภทของงานนั้น ๆ

ลักษณะของสมรรถนะ

ลักษณะของสมรรถนะ แสดงออกได้หลากหลายตามมุมมองของแต่ละแนวคิด เช่น มุมมองทางประเทศสหรัฐอเมริกา มองว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีทักษะความรู้ และความสามารถที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น ส่วนประเทศอังกฤษ มองว่าสมรรถนะเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการกำหนดเงื่อนไขในงานนั้น สามารถสรุปลักษณะสมรรถนะในมุมต่าง 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 งานย่อย คือ การเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะมี ความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิด ประโยชน์สูงสุด
2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) เป็นการ แบ่งสมรรถนะออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม
3. สมรรถนะตามลักษณะของผลกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือการบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้น ผลที่ได้จะสามารถออกแบบผลผลิตได้ ผลที่ได้ ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียวความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองของผลผลิต ต่อไป
4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่า คนคนนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดงถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น

การกำหนดเป้าหมาย การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย เป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน

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

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland. (1993) มี 5 ส่วน คือ

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

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์การผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร

ทั้งนี้ ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

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

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการสายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสายวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2-3 ข้อ เช่น 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 ข้อ

ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน-หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์การจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์การให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

เทียน ทองแก้ว (2559, หน้า 85) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

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

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะ 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 ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดี มีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการเองก็จำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) เป็นความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ

ด้วยการศึกษา ค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ด้วยเพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารของโลก (WORLD NET) มีประสิทธิภาพทำให้ประชาชน ในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของ ข้าราชการจะต้องปรับการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และนำมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของตนให้มากที่สุด

1.4 จริยธรรม (Integrity) เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มหาตมะคานธี รัฐบุรุษของโลกชาวอินเดียได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรม คือ คุณงามความดี ซึ่งจะมียืนยงและยิ่งใหญ่อยู่ในประวัติบุคคลก็ต่อเมื่อกาลเวลาเป็น เครื่องพิสูจน์ คุณธรรมของคนดีที่ต้องมีก็คือ เป็นผู้สร้าง มิใช่เป็นผู้ทำลาย และเป็นผู้สนับสนุน มิใช่ผู้ขัดขวาง ผู้ขาดคุณธรรมพื้นฐานดังกล่าวนี้น่าใช้คนที่สังคมต้องการไม่ ผู้ใดได้ผ่านการพิสูจน์มาดีแล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นรัฐบุรุษเอกของโลก” คุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำหน้าที่ของข้าราชการที่ดี

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกในทีม ในการ แข่งขันฟุตบอลโลกที่ผ่านมา ทีมฟุตบอลทีมชาติบราซิลได้ชื่อว่าเป็นทีมที่เล่นเกมรุกได้ดีเลิศ แต่พลังของทีมที่ประสบความสำเร็จคือเป็นทีมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการเล่นที่เป็นกลุ่มก้อน แข็งแกร่งทั้งในด้านการรับและการรุก หากเปรียบเทียบกับการทำงานแล้วก็คือ “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” รับผิดชอบงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยทีมงานนั่นเอง (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 4)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติ ภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำ กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะ ประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 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 สุนทรียภาพทางศิลปะ (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)

โดยงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจะมีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และ ผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะ ตำแหน่งหนึ่งใดควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกันเพื่อให้ ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)

7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

สมรรถนะหลักที่ใช้ในการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

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

ได้ให้รายละเอียดของสมรรถนะหลักในแต่ละด้านดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี มีประสิทธิผล หรือสูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กรอัน ประกอบด้วย การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ กิจกรรม 5 ส. และน่านโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิคุณ (Efficacy)

- ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงานที่กำหนด ใช้กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถวางแผนปฏิบัติการ และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (Internal Performance Agreement) อย่างเป็นระบบ
- พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากลด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วมสืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี ได้แก่
 - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องโดยวางแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดการความรู้ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรม 5 ส. ในงานที่ได้รับมอบหมาย
 - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องโดยวางแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดการความรู้ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรม 5 ส. ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ศึกษาเข้าใจรายละเอียดของมาตรฐาน และคู่มือ ที่มีความสำคัญขั้นพื้นฐานต่องานที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจแผนงานเฉพาะหน้าและบทบาทที่ถูกต้องของตนตามแผนนั้น
 - รับภาระการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ รอบรู้และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องแม่นยำ
- ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวางแผนการปฏิบัติงานประจำได้เหมาะสมกับเหตุการณ์สถานการณ์เปลี่ยนแปลงนโยบาย / คำสั่งเป็นแผนปฏิบัติได้ถูกต้อง เข้าใจผลกระทบของการปฏิบัติต่าง ๆ สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

- สามารถกำหนดแผนงานระยะสั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานการควบคุมภายใน

- อธิบายแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและมีเหตุผลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และถ่ายทอดแผนงานที่สนองคำสั่งได้อย่างถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการวางแผนได้ แสวงหาและรับรู้ข้อมูลย้อนกลับสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ถ่ายทอดแผนงานเชิงนโยบายหรือการปรับเปลี่ยนแผนมหภาคขององค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนชัดเจนพร้อมเหตุผลข้อชี้แจง ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมโดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานของการควบคุมภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา

- เป็นผู้นำ และ / หรือ ผู้ประสานการทำแผนปฏิบัติ ระดับหน่วยงานย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เอาใจใส่แสวงหากลั่นกรองข้อมูลย้อนกลับ (Feedbacks) ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนงาน

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และแปรนโยบาย / คำสั่งเป็นแผนปฏิบัติของหน่วยงานได้สนใจติดตามผลการทำงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดให้ความเห็นที่มีคุณค่าในการวางแผน สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน

- เข้าใจคำสั่ง / นโยบายระดับองค์กรอย่างถูกต้องรวดเร็วและสามารถสร้างแผนปฏิบัติการขึ้นรองรับได้ เป็นผู้นำ และ/หรือผู้ประสานการทำแผนปฏิบัติการของทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด

- 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

- มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และสามารถติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ด้วยรอยยิ้มอย่างจริงใจ

- เป็นผู้แสดงออกด้านการแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ตามวัฒนธรรมองค์กร และวิชาชีพ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ความเป็นไทย เป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพทั้งภายใน

ภายนอก คิดดี มีไหวพริบ สุภาพ อ่อนโยน กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นที่ชื่นชมหน้าครัทธา เลื่อมใสของสังคม

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์และความเอื้ออาทร

- มีกิริยาท่าทางที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ แสดงการเอาใจใส่

สุภาพอ่อนโยน

- มองคนในแง่ดี มีน้ำใจ

- มีการจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมและแสดงออกอย่างถูก

กาลเทศะ

- ความสามารถในการรักษาความสงบสุขในจิตใจของตนเอง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง

ความเต็มใจที่จะให้บริการ

- มีความรัก ความเมตตาแก่ผู้อื่นเพื่อยังประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น

- มีความสามารถในการอดกลั้น

- มีการแสดงออกอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ วัฒนธรรม มีองค์กร และ

วิชาชีพ โดยคำนึงถึงความเป็นไทย ด้านการแต่งกายการพูด และการแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ

- แสดงความรัก ความโอบอ้อมอารี ความปรารถนาดี ความเมตตา

กรุณา ทั้งความคิดคำพูดและการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์และจัดการความ

ขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

- วิเคราะห์สาเหตุและข้อมูลที่ทำให้เกิดปัญหา

- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับสาเหตุและสถานการณ์ในการ

ให้บริการได้

- ความสามารถในการให้อภัยแก่ผู้ที่ไม่สมควรจะให้อภัย

- ความสามารถในการลืมนามณ์ ความรู้สึกด้านลบที่เคยมีต่อผู้อื่น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง

ในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

- ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการโดยไม่ต้องให้

ผู้รับบริการ

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

- เข้าใจความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและ/หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ระดับที่ 6 แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ

- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด
- ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
- 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 ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง

- 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 และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาด้านต่าง ๆ

- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- ให้การสนับสนุน ชุมชน เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน
- มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

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

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีความสามารถในการทำความเข้าใจและจับประเด็นปัญหา แนวคิด ทฤษฎี โดยวิเคราะห์ประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ จัดลำดับความเป็นเหตุเป็นผล เชื่อมโยงแง่มุมต่าง ๆ จนเป็นระบบความคิดและแสดงผลของความคิดได้อย่างสร้างสรรค์
- ครองตนและประพฤติปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดกฎระเบียบของสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณครู อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการและองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้

- มีความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย สามารถส่งเสริมและพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เห็นคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีตนเอง ประพฤติตนบนพื้นฐานความพอเพียง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 มีการครองตน

- ความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบ ความพอเพียง มีสติสัมปชัญญะ (ความยังคิด)

- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาที่พอเข้าใจเปิดเผยตรงไปตรงมา

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม

- ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณ

วิชาชีพครูและวัฒนธรรมขององค์กร

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 มีสัจจะและครองคน ครองงาน

- รักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ปิดเบื้องหลัง ข้อยกเว้นให้ตนเอง

- ใช้ปัญญานำอารมณ์ และรู้จักรักผู้อื่น

- มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการและความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเป็นไทย

- อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงาน บรรลุผลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทยไม่เอาเปรียบผู้อื่น

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการและความเป็นไทย

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน

- เสียสละความสุขสบาย ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตน หรือของครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

- ส่งเสริมสืบสาน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย นำความรู้ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำรงชีวิต

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และธำรงความถูกต้อง

- อ้างอิงความถูกต้อง ยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม่ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรืออาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเสียผลประโยชน์
- ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม
- อ้างอิงความถูกต้อง ยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

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

พฤติกรรมคาดหวัง ได้แก่

- มีความสามารถในการร่วมดำเนินการเป็นทีมโดยแสดงออกถึงความ เป็นผู้นำ จูงใจหรือสื่อสารให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและเต็ม ประสิทธิภาพ
- กล้าแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์องค์กร ผลักดันภารกิจขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ
- ร่วมพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร
- ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

- การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แสดงออกถึงพฤติกรรมความร่วมมือพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร
- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจ

ของกลุ่ม

- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

- สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

- แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี

- กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานทุกคนในเชิงสร้างสรรค์

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม

- ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ

- แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นได้โดยไม่ต้องร้องขอ

- รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ

- มีการโน้มน้าวให้สมาชิกปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ

- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึง

ความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว

- ช่วยเหลือประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น
ในองค์กร
- ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมและผู้เกี่ยวข้องเพื่อมี
พลังผลักดันการปฏิบัติการกิจให้ง่ายน้อยต่าง ๆ ให้บรรลุผล

ประโยชน์ของสมรรถนะ

การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในองค์กรมีจุดประสงค์หลักเพื่อพัฒนา
ความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
สูงสุดแก่องค์กร ในการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
ให้มีความสามารถคู่แข่งทางธุรกิจสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่การใช้
เทคโนโลยีตามทันในเวลาเพียง 1 ปี เพราะสามารถซื้อหาได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะ
ของบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้ (จิตติพัฒน์
พิชญธาดาพงศ์, 2548)

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ
ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการของ
องค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับ
ใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ
สมรรถนะ เป็นตัวบ่งบอกว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้ว
ต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของ
พนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก
แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไร
มาก แต่หากมีการวัดสมรรถนะแล้วสามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบ
ความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะหากทุก
คนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะ

ยาวจะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

สมรรถนะ (Competency) มีประโยชน์ ดังนี้

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

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

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคคล (Recruitment) ช่วยในการคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนเก่งมีความรู้สูง ประสบการณ์ดี อาจจะไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือเข้ากับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ยังใช้ในการออกแบบรับคนเข้าทำงานลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ลดการสูญเสียทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งใหม่

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม ช่วยให้ทราบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องมีความสามารถเรื่องใดบ้างและช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่มีจริงต่างกันมากน้อยเพียงใด และช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะนี้เขายังดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) โดยใช้ในการพิจารณาเลื่อนบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่ย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะใดบ้าง และช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ผลสูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.6 การบริหารผลตอบแทน (Compensation) ช่วยลดการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลการตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่กำหนดจากวุฒิการศึกษาที่ผ่านมา

จากข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ความสามารถเชิงสมรรถนะทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายและสัมพันธ์กันในทุกระดับขององค์กร ซึ่งสมรรถนะมีประโยชน์ต่อระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร กล่าวคือด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงานทำให้พนักงานสามารถประเมินตนเองว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อนในด้านใดเมื่อเทียบกับมาตรฐานในองค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานกลางร่วมกัน ประโยชน์ที่มีต่อผู้บริหารคือ ทำให้ผู้บริหารมีมาตรฐานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน องค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารไปยังพนักงานทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดความอคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์ในระดับองค์กร คือทำให้องค์กรมีมาตรฐานกลางในการบริหารงานบุคคล ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกันมากขึ้น ผู้ที่ทำการตัดสินใจในองค์กรมีความมั่นใจในความสามารถและทักษะที่แท้จริงของพนักงาน สามารถคาดคะเนสมรรถนะของแรงงานที่ต้องการและที่มีอยู่ในองค์กรได้ถูกต้อง ปรับปรุงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยการปรับสมรรถนะที่ต้องการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เสนอในการรับสมัครงาน สามารถที่จะลงทุนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและแปรเปลี่ยนความสามารถของบุคคลมาเป็นความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2549, หน้า 9) ได้ให้คำนิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นหรือในขอบเขตแห่งหนึ่งแห่งใดโดยเฉพาะและเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้บริหารโดยมีฐานะ

เป็นรองจากการบริหารของรัฐ ในส่วนกลางในขณะที่ลิติตีร์เวคิน (2545, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเองซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อุทัย หิรัญโต (2553, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเองการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงานเพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจการปกครองของตนให้แก่ท้องถิ่น โดยการมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเลือกตัวแทนของตนขึ้นมาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นในเขตอำนาจตน เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเอง

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ 3 มิติ ได้แก่

1. ด้านการสะท้อนถึงระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง ๆ
2. ด้านระดับความเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

3. ด้านการกำหนดโครงสร้างภายในระบบการปกครองท้องถิ่นโดยผู้ที่กล่าวไว้ คือ โกวิท พวงงาม (2549, หน้า 2) นอกจากนี้ยังได้นำเสนอแนวคิดในการจัดภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏโดยทั่วไปว่ามีการวางหลักการและรูปแบบในการจัดระบบภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 3 แนวคิด ดังนี้

3.1 ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย (Ultra Vires) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใดและครอบคลุมในกิจกรรมอะไรบ้างนั้นจะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในภารกิจนั้น ๆ

3.2 การกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป (General Competence)

ภายในรัฐที่ระบบการปกครองท้องถิ่นมีการจัดการกิจหน้าที่ไปตามหลักความสามารถทั่วไป หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันทางปกครองอื่น ๆ นั้น คือ เป็นการถือหลักความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องต้องการอะไรก็ตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้

3.3 การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function)

หมายถึง หลักการจัดการกิจสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าภารกิจหน้าที่ในกลุ่มนี้เป็นการกิจของรัฐซึ่งรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น ได้แก่ ภารกิจหน้าที่ที่ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานของรัฐ ภายใต้กรอบวิธีการที่รัฐได้กำหนดไว้รัฐจึงได้ “มอบหมาย” หรือ “มอบอำนาจ” (Delegate) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนในทางปฏิบัติจึงถือว่าภารกิจในกลุ่มนี้ถือเป็นหน้าที่ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำและการจัดทำนั้นจะต้องเป็นไปตามแนวทางและวิธีปฏิบัติที่รัฐกำหนดไว้แล้ว และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ดีกว่ารัฐ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่นและมีความคล่องตัวมากกว่า เช่น งานด้านการทะเบียนราษฎรการสำรวจสำมะโนประชากร เป็นต้น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญอยู่

3 ประการ ได้แก่

1. การกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายที่กำหนดอำนาจให้
2. การกิจหน้าที่ตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนและ
3. การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2549, หน้า 2) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบ

ประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิด

ความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง

เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของ

ประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบท

แบบพึ่งตนเองในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ฝึกสอนให้ประชาชนคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองทำให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการในท้องถิ่นของตนเองให้ตรงตามความต้องการ

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินของไทยออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การบริหารราชการส่วนกลางใช้หลักการรวมอำนาจ คือ ให้อำนาจ

การบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการชั้นสูงสุดอยู่ในส่วนกลางโดยแบ่งหน่วยงานออกเป็นกระทรวงทบวงกรม (รวมทั้งหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม)

2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาคใช้หลักการแบ่งอำนาจ คือ ราชการ

ส่วนกลางเป็น เจ้าของอำนาจแล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเป็นการลดขั้นตอนต่าง ๆ ลงและการปฏิบัติงานของภูมิภาคนั้นจะต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อนโยบายส่วนกลางหรือของรัฐบาลหรือตัวบทกฎหมายของประเทศการบริหารราชการส่วนภูมิภาคมี 5 ระดับ คือ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ ส่วนกลางได้โอนมอบอำนาจระดับหนึ่งไปให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างเป็นอิสระแต่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยปัจจุบันเป็นเรื่องที่สำคัญจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนต่าง ๆ

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอวานรนิวาส อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

สถานที่ตั้ง

อำเภออากาศอำนวย เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 57 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 730 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปของอำเภอ เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสำคัญ 2 สายไหลผ่าน คือ

1. ลำน้ำยาม เป็นลำน้ำขนาดเล็ก ต้นน้ำเกิดจากเทือกเขาภูพานในเขตอำเภวาริชภูมิไหลผ่านอำเภอส่องดาว อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอวานรนิวาส อำเภอพรรณานิคม และอำเภออากาศอำนวย แล้วไหลไปบรรจบลำน้ำสงคราม ไหลผ่านพื้นที่อำเภออากาศอำนวย ประมาณ 52 กิโลเมตร

2. ลำน้ำสงคราม เป็นลำน้ำค่อนข้างใหญ่ มีปริมาณน้ำมาก ต้นกำเนิดจากสันภูผาเหล็กในเขตอำเภอส่องดาว ไหลผ่านสว่างแดนดิน อำเภออากาศอำนวย ไปบรรจบ

ลำน้ำโขงที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ไหลผ่านพื้นที่อำเภออากาศอำนวย ประมาณ 45 กิโลเมตร

การปกครอง

แบ่งการปกครองออกเป็น 8 ตำบล 94 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลอากาศ 19 หมู่บ้าน
2. ตำบลสามัคคีพัฒนา 10 หมู่บ้าน
3. ตำบลวาใหญ่ 14 หมู่บ้าน
4. ตำบลชะฮั่ว 9 หมู่บ้าน
5. ตำบลโพนแพง 12 หมู่บ้าน
6. ตำบลท่ากอน 8 หมู่บ้าน
7. ตำบลโพนงาม 13 หมู่บ้าน
8. ตำบลนาฮี 9 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล 5 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) เทศบาลตำบลอากาศอำนวย
- 2) เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
- 3) เทศบาลตำบลชะฮั่ว
- 4) เทศบาลตำบลโพนแพง
- 5) เทศบาลตำบลวาใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รมิดา ชาธิรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการยึดมั่นในความถูกต้องและระบบงาน 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จำแนกตามเพศ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเทศบาลตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะการทำงานควรมีการกำหนดแผน ระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน และการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามบทบาทหน้าที่ในระดับสายงาน ไม่เลือกปฏิบัติ อำนวยความสะดวก และบริการด้วยความสุภาพ แก่ประชาชน ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลืองานภายในองค์กรด้วยความสมัครสมานสามัคคี

วิเชียร ชูปไชสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยสูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยสูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถรวมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถรวมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

สรุณา สุพงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี และ 2) ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจุนมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งและปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี มาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 2) ระดับความ ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 3) ผลการจัดลำดับความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม และด้าน การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563) ได้ทำการศึกษาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) ศึกษาปัจจัยในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ

ละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิชนันท์ วรรณกุล (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta=.142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=.109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted $R^2=.615$) ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ($\beta=.345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta=.142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta=.092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted $R^2 = .674$) 3) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบายควรมีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจน ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 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 (Adjusted $R^2 = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์

การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาพะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150

อิสรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุณ พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน

ศิริณัฐ ลิทธิจักร (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยปัจจัยแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยค่าจุณ ($\bar{X} = 3.82$) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) 3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = .203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta = .155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ปัจจัยค่าจุณด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = .573$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta = .354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) 3) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ตัวแปรปัจจัยคำจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจูง พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การนิเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

Hatmojo & Satuti (2011) ที่ศึกษาถึงการกำหนดความมุ่งมั่นปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติ กระบวนการผลิต และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพบว่า HR Scorecard เป็นระบบการวัด ประสิทธิภาพการทำงาน ที่เชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ คน กลยุทธ์-ประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัทในระดับมหภาค โดยวางแผนทางการปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรมแต่ละบุคคล ที่สามารถช่วยให้บริษัท บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพจะเป็นภาพสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร

ในการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ

1. ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยกย่องชมเชย (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) โอกาสก้าวหน้า (6) การได้รับการพัฒนา 2) ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารงาน (2) การนิเทศงาน (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (6) สถานะของอาชีพ (7) ความมั่นคง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

2. แนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552, หน้า 17-23) ซึ่งประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 409 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557, หน้า 58)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	เทศบาลตำบลอากาศอำนวย	71	34
2.	เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	55	27
3.	เทศบาลตำบลบะหวา	51	25
4.	เทศบาลตำบลโพธิ์แพง	52	25
5.	เทศบาลตำบลวาใหญ่	54	26
6.	เทศบาลตำบลทากอน	52	25
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ	28	13
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม	22	11
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี	24	12
รวม		409	198

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง 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 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 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 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 มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

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

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Burns and Grove, 2001 อ้างถึงใน ศศิธร รุจนเวช, 2559)

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

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 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ตำแหน่ง คณบดีคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายสุทธิเมศวร์ บุญแสนกุลธวัช ตำแหน่ง นายอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

5.5 นายณัฐวุฒิ ทองผลา ท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

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

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

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.379-0.815

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.406-0.798

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.379-0.806

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555)

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

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 .856
- 2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .742
- 3) แบบสอบถามสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .844

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อขอ

ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

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

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

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด 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 4 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พันธ์, 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 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 2) สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (Munro, 2001 อ้างถึงใน ปาริชาติ กุซ, 2556)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

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

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิง
เส้นตรง

6.2 การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปร
อิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent
variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตาม
เปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การ
ถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย
ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเรา
ทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปร
ตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร
จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอย
เชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

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

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y – intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} x_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยจะหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interviews) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อพิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบไปด้วย

1. นายเจษฎา พวงเงิน ปลัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย
2. นายสามชัย ชามไธล์ ปลัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
3. นายคมชาญ บงศ์บุตร ปลัดเทศบาลตำบลบะหว้า
4. นางสาวนงศ์ลักษณ์ ทุนติราช ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง
5. พันจ่าเอกอาทิตย์ ใครบุตร ปลัดเทศบาลตำบลวาใหญ่
6. นางปริญญา บาลนาคม ปลัดเทศบาลตำบลท่าก้อน
7. นายวัชรวิชัย กาญจนบุตรธนรัตน์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ
8. นายเดชา อุปรี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
9. นายศิริพงศ์ เคนไชยวงศ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี
10. นางมณิชา หนูสวัสดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อน

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยจัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

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
WT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
MT	แทน ผลรวมปัจจัยจูงใจ
MT_1	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
MT_2	แทน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องชมเชย

MT ₃	แทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
MT ₄	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ
MT ₅	แทน ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า
MT ₆	แทน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการพัฒนา
HG	แทน ผลรวมของปัจจัยค่าจูง
HG ₁	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน
HG ₂	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านการนิเทศงาน
HG ₃	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
HG ₄	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
HG ₅	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
HG ₆	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะของอาชีพ
HG ₇	แทน ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคง
CC	แทน ผลรวมของสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
CC ₁	แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์
CC ₂	แทน การบริการที่ดี
CC ₃	แทน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
CC ₄	แทน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
CC ₅	แทน การทำงานเป็นทีม
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสังกัด
รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=198)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	108	54.55
- หญิง	90	45.45
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	33	16.67
- 31-40 ปี	80	40.40
- 41-50 ปี	55	27.78
- มากกว่า 50 ปี	30	15.15
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	14.65
- ปริญญาตรี	153	77.27
- สูงกว่าปริญญาตรี	16	8.08

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=198)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน		
- 1-5 ปี	30	15.15
- 6-10 ปี	87	43.94
- 11-15 ปี	68	34.34
- มากกว่า 15 ปี	13	6.57
5. สังกัด		
- เทศบาลตำบลอากาศอำนวย	34	17.17
- เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	27	13.64
- เทศบาลตำบลปะหว้า	25	12.63
- เทศบาลตำบลโพธิ์แพง	25	12.63
- เทศบาลตำบลวาใหญ่	26	13.13
- เทศบาลตำบลท่าก้อน	25	12.63
- องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ	13	6.56
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม	11	5.55
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี	12	6.06
รวม	198	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11-15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.34 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1-5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.57

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 รองลงมาคือ เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เทศบาลตำบลวาใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 เทศบาลตำบลชะงั่ว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 เทศบาลตำบลโพธิ์แพ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 เทศบาลตำบลท่ากอน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.55 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.27 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.94 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย คิดเป็นร้อยละ 17.17

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-26

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=198)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	4.01	0.35	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.86	0.39	มาก
รวม		3.93	0.35	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 4-18

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=198)

ด้านที่	ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จของงาน	4.05	0.40	มาก
2	การได้รับการยกย่องชมเชย	3.97	0.48	มาก
3	ลักษณะของงาน	3.93	0.45	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.11	0.53	มาก
5	โอกาสก้าวหน้า	4.02	0.56	มาก
6	การได้รับการพัฒนา	3.99	0.58	มาก
รวม		4.01	0.35	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	ความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.25	0.65	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.87	0.74	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย	3.95	0.75	มาก
4	ท่านพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.11	0.67	มาก
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	4.08	0.72	มาก
รวม		4.05	0.40	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การได้รับการยกย่องชมเชย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.89	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ	4.07	0.76	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.93	0.74	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.76	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.03	0.73	มาก
รวม		3.97	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.91	0.82	มาก
2	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.93	0.81	มาก
3	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่านเอง	3.99	0.75	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	3.86	0.77	มาก
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.95	0.78	มาก
รวม		3.93	0.45	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่านเอง ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.27	0.83	มาก
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.25	0.72	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.05	0.70	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.92	0.77	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.06	0.83	มาก
รวม		4.11	0.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	โอกาสก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.94	0.77	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.97	0.77	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.12	0.73	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน	4.12	0.75	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.94	0.78	มาก
รวม		4.02	0.56	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การได้รับการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.87	0.89	มาก
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.88	มาก
3	ท่านมักจะแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.94	0.80	มาก
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต	3.98	0.83	มาก
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.01	0.95	มาก
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.13	0.79	มาก
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.09	0.73	มาก
รวม		3.99	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.87$)

ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดัง
ตาราง 11-18

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=198)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบายและการบริหารงาน	3.94	0.56	มาก
2	การนิเทศงาน	3.91	0.54	มาก
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.42	มาก
4	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.65	0.71	มาก
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.59	0.88	มาก
6	สถานะของอาชีพ	4.04	0.45	มาก
7	ความมั่นคง	3.94	0.49	มาก
รวม		3.86	0.39	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัด
สกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของ
อาชีพ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 3.94$) ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 3.90$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	นโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้	3.90	0.77	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	3.90	0.80	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	3.95	0.81	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	4.00	0.75	มาก
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.94	0.76	มาก
รวม		3.94	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การนิเทศงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.87	0.83	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	3.87	0.74	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84	0.75	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.07	0.75	มาก
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	3.90	0.74	มาก
รวม		3.91	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.84$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.99	0.71	มาก
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	3.63	0.75	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.92	0.79	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.95	0.70	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.81	มาก
รวม		3.91	0.42	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	3.55	0.85	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.72	0.82	มาก
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.64	0.84	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.81	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.75	0.85	มาก
รวม		3.65	0.71	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.68	1.03	มาก
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.69	1.03	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.42	1.13	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.60	0.92	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.56	0.97	มาก
รวม		3.59	0.88	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	สถานะของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านทำมีความมั่นคง	4.39	0.73	มาก
2	งานที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.03	0.84	มาก
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.82	0.88	มาก
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ เพื่อความก้าวหน้า	4.00	0.77	มาก
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	4.05	0.78	มาก
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ วิชาการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	3.94	0.74	มาก
รวม		4.04	0.45	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	ความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.90	0.82	มาก
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	3.95	0.80	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	4.00	0.75	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.91	0.75	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	3.94	0.75	มาก
รวม		3.94	0.49	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.90$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 19-24

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=198)

ด้านที่	สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.97	0.66	มาก
2	การบริการที่ดี	4.03	0.68	มาก
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.89	0.50	มาก
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	4.09	0.64	มาก
5	การทำงานเป็นทีม	3.94	0.51	มาก
รวม		3.98	0.42	มาก

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า มีมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.09$)
รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.97$)
ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความ
เชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.94	0.74	มาก
2	ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	3.90	0.82	มาก
3	ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี	3.91	0.79	มาก
4	ท่านมีการปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่เกิดการทำงานไม่ดี	3.88	0.83	มาก
5	ท่านทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีและถูกต้อง	4.10	0.75	มาก
6	ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	4.02	0.81	มาก
7	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.06	0.80	มาก
รวม		3.97	0.66	มาก

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีและถูกต้อง ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่เกิดการทำงานไม่ดี ($\bar{X}=3.88$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริการที่ดี รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีการปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้รับบริการ	4.17	0.79	มาก
2	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเป็น มิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.06	0.83	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ	3.92	0.78	มาก
4	ท่านมีการประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ บริการที่สะดวกรวดเร็ว	4.08	0.78	มาก
5	ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ ประโยชน์สูงสุด	3.92	0.76	มาก
รวม		4.03	0.68	มาก

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่
ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ท่านมีการประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ
บริการที่สะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความ
กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านชวนช่วยในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ	3.88	0.75	มาก
2	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.85	0.75	มาก
3	ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.91	0.73	มาก
4	ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.92	0.74	มาก
5	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ	3.88	0.84	มาก
6	ท่านสนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.82	มาก
7	ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร	3.86	0.83	มาก
รวม		3.89	0.50	มาก

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมตามกฎระเบียบขององค์การ	4.08	0.76	มาก
2	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.07	0.78	มาก
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และ ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ	4.13	0.74	มาก
4	ท่านมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความ เป็นบุคลากรขององค์การ	4.19	0.77	มาก
5	ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ อาชีพพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ องค์การ	4.09	0.78	มาก
6	ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุข ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	3.98	0.76	มาก
7	ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นเสมอ	4.10	0.76	มาก
รวม		4.09	0.64	มาก

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ
จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มี
สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมี
จิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ด้านการทำงานเป็นทีม รายข้อ

(n=198)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นและยอมรับกระบวนการตัดสินใจอยู่เสมอ	3.96	0.74	มาก
2	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.75	มาก
3	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	3.92	0.73	มาก
4	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	3.98	0.74	มาก
5	ท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	4.01	0.81	มาก
6	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.85	มาก
7	ท่านเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.86	มาก
รวม		3.94	0.51	มาก

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 25-28

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 ตรีวานิช, 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

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 25-26

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยเชิงจิตของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	MT ₁	MT ₂	MT ₃	MT ₄	MT ₅	MT ₆	MT	CC ₁	CC ₂	CC ₃	CC ₄	CC ₅	CC
Mean	4.03	3.97	3.93	4.11	4.02	3.99	4.01	3.97	4.03	3.89	4.09	3.94	3.98
S.D.	0.40	0.48	0.45	0.53	0.56	0.58	0.35	0.66	0.68	0.50	0.64	0.51	0.42
MT ₁	1	.429**	.343**	.220**	.650**	.505**	.728**	.474**	.552**	.662**	.566**	.417**	.760**
MT ₂		1	.592**	.025**	.655**	.570**	.777**	.633**	.591**	.294**	.313**	.308	.433**
MT ₃			1	.126**	.537**	.477**	.658**	.556**	.513**	.204**	.303**	.297**	.443**
MT ₄				1	.337**	.301**	.259**	.343**	.383**	.320**	.162*	.331**	.331**
MT ₅					1	.710**	.771**	.726**	.766**	.520**	.277**	.201**	.745**
MT ₆						1	.739**	.793**	.754**	.390**	.366**	.335**	.611**
MT							1	.707**	.765**	.493**	.226**	.240**	.725**
CC ₁								1	.702**	.424**	.357**	.396**	.689**
CC ₂									1	.444**	.367**	.153*	.694**
CC ₃										1	.592**	.501**	.733**
CC ₄											1	.560**	.660**
CC ₅												1	.641**
CC													1

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (MT) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.725$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) กับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (MT₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .760$)
2. การได้รับการยกย่องชมเชย (MT₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .433$)
3. ลักษณะของงาน (MT₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .443$)
4. ความรับผิดชอบ (MT₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .331$)
5. โอกาสก้าวหน้า (MT₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .745$)
6. การได้รับการพัฒนา (MT₆) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .611$)

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	HG ₁	HG ₂	HG ₃	HG ₄	HG ₅	HG ₆	HG ₇	HG	CC ₁	CC ₂	CC ₃	CC ₄	CC ₄	CC
Mean	3.94	3.91	3.90	3.65	3.59	4.04	3.94	3.86	3.97	4.03	3.89	4.09	3.94	3.98
S.D.	0.56	0.54	0.42	0.81	0.88	0.45	0.49	0.39	0.66	0.68	0.50	0.64	0.51	0.42
HG ₁	1	.724**	.418**	.310**	.326**	.696**	.773**	.748**	.796**	.793**	.515**	.205**	.208**	.752**
HG ₂		1	.347**	.362**	.329**	.676**	.792**	.706**	.708**	.770**	.694**	.233**	.258**	.785**
HG ₃			1	.531**	.382**	.440**	.355**	.704**	.413**	.348**	.192**	.349**	.247**	.354**
HG ₄				1	.579**	.227**	.127**	.617**	.343**	.345**	.358**	.174*	.158*	.338**
HG ₅					1	.118**	.323**	.558**	.329**	.311**	.304**	.312**	.340**	.312**
HG ₆						1	.712**	.751**	.600**	.681**	.582**	.468**	.568**	.721**
HG ₇							1	.736**	.780**	.696**	.696**	.444**	.358**	.752**
HG								1	.672**	.623**	.515**	.303**	.354**	.704**
CC ₁									1	.702**	.424**	.357**	.396**	.689**
CC ₂										1	.444**	.367**	.153*	.694**
CC ₃											1	.592**	.501**	.733**
CC ₄												1	.560**	.660**
CC ₅													1	.641**
CC														1

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยค่าเงินของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (HG) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.704$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) กับปัจจัยค่าเงินของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (HG₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.755$)
2. การนิเทศงาน (HG₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.785$)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.354$)
4. สภาพแวดล้อมการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน (HG₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.338$)
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (HG₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.312$)
6. สถานะของอาชีพ (HG₆) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.721$)
7. ความมั่นคง (HG₇) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.752$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (MT) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.725$) ส่วนปัจจัยค่าเงินของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (HG) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย

จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.704$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 27-28

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.848	.225		3.778	.000		
ความสำเร็จของงาน (MT ₁)	.515	.055	.496	9.374	.000	.534	1.874
การได้รับการยกย่องชมเชย (MT ₂)	.136	.048	.158	2.819	.005	.476	2.100
ลักษณะของงาน (MT ₃)	.078	.047	.084	1.656	.099	.583	1.714
ความรับผิดชอบ (MT ₄)	.061	.032	.077	1.896	.059	.897	1.115
โอกาสก้าวหน้า (MT ₅)	.285	.051	.387	5.613	.000	.315	3.180
การได้รับการพัฒนา (MT ₆)	.097	.040	.136	2.409	.017	.468	2.138

$R=845$, $R^2=.715$, $R^{2Adj}=.706$, $F=79.744$, $Sig.=.000^{**}$

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ($R^{2Adj}=.706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของงาน (MT_1) ($\beta=.496$) โอกาสก้าวหน้า (MT_5) ($\beta=.387$) การได้รับการยกย่องชมเชย (MT_2) ($\beta=.158$) และการได้รับการพัฒนา (MT_6) ($\beta=.136$) อธิบายได้ว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ยิ่งมีความสำเร็จของงานมาก ยิ่งมีโอกาสก้าวหน้ามาก ยิ่งได้รับการยกย่องชมเชยมาก และยิ่งได้รับการพัฒนามาก จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .848 + .515(MT_1) + .285(MT_5) + .136(MT_2) + .097(MT_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .496(MT_1) + .387(MT_5) + .158(MT_2) + .136(MT_6)$$

ส่วน ปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านงานลักษณะของงาน (MT_3) และด้านความรับผิดชอบ (MT_4) ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.562	.135		4.162	.000		
นโยบายและการบริหารงาน (HG ₁)	.176	.050	.237	3.495	.001	.179	5.584
การนิเทศงาน (HG ₂)	.200	.042	.258	4.776	.000	.283	3.533
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG ₃)	.007	.038	.007	.172	.864	.557	1.795
สภาพแวดล้อมการทำงาน (HG ₄)	.013	.023	.022	.562	.575	.532	1.879
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (HG ₅)	.029	.017	.062	1.750	.082	.647	1.546
สถานะของอาชีพ (HG ₆)	.386	.041	.420	9.505	.000	.421	2.377
ความมั่นคง (HG ₇)	.471	.054	.557	8.770	.000	.204	4.897

R=.918, R²=.844, R²Adj=.838, F=146.424, Sig.=.000**

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 (R²Adj=.865) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านความมั่นคง (HG₇) (β =.557) ด้านสถานะของอาชีพ (HG₆) (β =.420) ด้านการนิเทศงาน (HG₂) (β =.258) และด้านนโยบายและการบริหารงาน (HG₁) (β =.237) อธิบายได้ว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ยิ่งความมั่นคงมาก ยิ่งมีสถานะของอาชีพมาก ยิ่งได้รับการนิเทศงานมาก และยิ่งมีนโยบาย และการบริหารงานที่ดีมาก จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันตัวแปร อิสระไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการ ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .562 + .471(HG_1) + .386(HG_6) + .200(HG_2) + .176(HG_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .557(HG_7) + .420(HG_6) + .258(HG_2) + .237(HG_1)$$

ส่วน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (HG₃) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HG₄) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล (HG₅) ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย รายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านได้รับการยกย่องชมเชยมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนามีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความมั่นคงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานลักษณะของงาน (MT₃) และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการนิเทศงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลการทำงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในหน่วยงาน ควรมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน อยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนราชการเท่า ๆ กัน เพราะทุกส่วนราชการต่างมีงานที่แตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป ผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์การอาจไม่บรรลุตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้บุคลากร มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรมอบรมศึกษาต่อตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อเสนอแนะและผลักดันสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ทำการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงานอันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมอบหมายงานให้พนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

สรุป แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“หน่วยงานในระดับนโยบายควรมีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณา ค่าตอบแทน เพื่อเป็นการกระตุ้นและแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของ พนักงาน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ใน การทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความ ยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัด ที่มีความชัดเจน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“หน่วยงานในระดับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรที่จะเพิ่ม อัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสภาพ เศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามมา”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถได้มีโอกาสเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความ ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร และควรจัดให้มีการจัดทำ แผนพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการเติบโตและถ้าจะต้องการ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพจะต้องทำอย่างไรบ้าง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้มีความมั่นใจในอนาคตของการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การอบรม การศึกษาต่อ และในด้านการทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ประสิทธิภาพของแต่ละคน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างหนึ่ง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน อย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน รายได้ ที่เหมาะสม ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงาน เป็นทีม และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม

จากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างแรงจูงใจ ทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจ ในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้สมรรถนะการทำงานสูงขึ้นด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบ คุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และ นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้ มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อน ขึ้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระ งานรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส และผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมาก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2567)

สรุป แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณา ค่าตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มี ความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ อิสระกับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความ สะดวก ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือ พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรม มากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐาน มาใช้ในการประเมินผล ควรมีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความ ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้สมรรถนะการทำงานสูงขึ้นด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.55 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 40.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.27 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี ร้อยละ 43.94 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ร้อยละ 17.17

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.05$) โอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) การได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 3.99$) การได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 3.97$) และลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.93$)

2.2 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.86$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ความมั่นคง ($\bar{X}=3.94$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.94$) การนิเทศงาน ($\bar{X}=3.91$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.90$) สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.65$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.59$)

3. สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.03$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.97$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}=3.89$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=.496$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\beta=.387$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\beta=.158$) และด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.136$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ($R^{2Adj}=.706$)

ส่วน ปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านงานลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคง ($\beta=.557$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.420$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.258$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.237$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ($R^{2Adj}=.865$)

ส่วน ปัจจัยด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HG₄) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้อิสระกับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรมีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้สมรรถนะการทำงานสูงขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศ

อำนาจ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ และ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

โดย ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.05$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=4.04$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X}=3.99$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X}=3.97$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.93$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.94$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.94$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.90$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.59$) ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิทธิจักร (2566) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) โดยปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัย

คำจูน ($\bar{X} = 3.82$) สอดคล้องกับงานวิจัย วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนันท์ วรรณกุล (2564) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ที่ผลการเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล ผู้บริหารมีการจัดการประชุมบุคลากรร่วมกันเป็นประจำในทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและให้โอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหาข้อดีและข้อเสีย

และตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

นอกจากนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในการเติบโต เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้รับความรู้ที่ต้องใช้ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้นมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร เช่น มีการเลื่อนขั้นพนักงานมาจากพนักงานระดับล่างอย่างยุติธรรม ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ทุน เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.03$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.97$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.89$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการ

ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างยั่งยืน หน่วยงานดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการ ต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอ นอกจากนั้น งานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จูงใจให้อยากปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มี เกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความ เป็นธรรมในการมอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรหรือทรัพยากร คือ องค์ประกอบที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วย เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการ สาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะการที่องค์การ หนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ หากองค์การต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ขององค์การต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการ จัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (ชูชัย สมิติไกร, 2556, หน้า 7)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์. (2562) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิดา ซาอีร์ตัน (2559) ได้ทำการวิจัยสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน ($\beta=.496$) โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.387$) การได้รับการยกย่องชมเชย ($\beta=.158$) และการได้รับการพัฒนา ($\beta=.136$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ($R^{2Adj}=.706$)

ส่วนปัจจัยด้านอื่น พบว่า ด้านความมั่นคง ($\beta=.557$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.420$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.258$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.237$)

มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ($R^{2Adj}=.865$)

อธิบายได้ว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ยิ่งมีความสำเร็จของงานมาก ยิ่งมีโอกาสก้าวหน้ามาก ยิ่งได้รับการยกย่องชมเชยมาก และยิ่งได้รับการพัฒนามาก จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย อธิบายได้ว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ยิ่งความมั่นคงมาก ยิ่งมีสถานะของอาชีพมาก ยิ่งได้รับการนิเทศงานมาก และยิ่งมีนโยบายและการบริหารงานที่ดีมาก จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย

ส่วน ปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านงานลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร และปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อากูล ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับตนเองในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการสร้างทีมงานที่ดี ทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารมีเทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมเป็นกันเอง ให้อำนาจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ พึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้กำลังใจตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับ

การสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ทุนงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายการบริหารของหน่วยงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 187-188)

นอกจากนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการ

ทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์. (2562) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมดูแลงาน ($\beta=.302$) ความก้าวหน้า ($\beta=.244$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\beta=.240$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.178$) สภาพการทำงาน ($\beta=.157$) และนโยบายและการบริหาร ($\beta=.150$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted $R^2 = .876$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนาการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความ

มั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชย โดยผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม และพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยควรจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน และจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร และด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามัคคีกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และด้านการได้รับการพัฒนา รวมทั้งให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการนิเทศงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนครตามลำดับ โดยการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวให้ดีขึ้น และคงอยู่ตลอดไป

1.5 หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร และควรจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการเติบโตและถ้าจะต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เช่น

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน
วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ
อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิริติ ยศยิ่ง. (2550). *การจัดการความรู้ในองค์กรและการนิเทศศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- โกวิท พวงงาม. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. ค้นเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564, จาก: www.competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf
- ชูชัย สมมติไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2559). *การปกครองท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิชเนศพรินติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). *การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). *เจนเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทียน ทองแก้ว. (2559). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- นันทยา พู่เฟื่อง. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานตามทักษะของครูโรงเรียนสฤชดิเดช*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล*
การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์
รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าย*
เนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ
รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ ภูซ, (2556). *การวิจัยทางการพยาบาล สถิติและเทคโนโลยี สารสนเทศ*.
ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ
หน่วยที่ 11 หน้าที่ 11-28-11-51 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน*
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติ
แสตมฟอร์ด.
- เปรม สุวรรณบุญ. (2555). *สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*
การศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอุดรพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัย
นครพนม.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รมิดา ชาธิรัตน์. (2559). *สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร ชูบโธสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- ศศิธร รุจนเวช. (2559). "การศึกษารูปแบบการส่งเสริมความผาสุกทางจิตวิญญาณในการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในวัยรุ่นไทย". *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*. 22(3): 389-400
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรญา สุพงษ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- อธิวัฒน์ ปาคาถา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกร้อยอย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2553). *Competency-based Training Road Map (TRM)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อิสรพงศ์ เอกวนากา. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย หิรัญโต. (2553). *ศาสตร์และศิลปะในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(2), 17–33.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Burns and Grove. (2001). *The practice of nursing research: Conduct, critique, & utilization* (4th ed.). Philadelphia: W.B.Saunders Company.
- David A. Decenzo. (2002). *Employee benefit*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Dubois, D. David, and Rothwell, J. William. (2004). *Competency – Based Human Resource Management*. California: Davies – Black Publishing.
- Harold Koontz. (2004). *Management: A Global Perspective* (11th ed). New York: McGraw–Hill College.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- 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. (1993). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1–14.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2008). *Organization Behavior* (4th ed). New York: McGraw–Hill.
- Munro, B. H. (2001). “Statistical Methods for Health Care Research” *Measurement, design and analysis*: An integrate Lawrence Erlbaum Association.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2003). *Management*. (6th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



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

๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



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

๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

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

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



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

๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณัฐวุฒิ ทองผลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



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

๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุทธิเมศวร์ บุญแสนกุลธวัช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๐๖



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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอมารวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมารวิชัย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๗๓๒

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

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเจษฎา พวงเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสามชัย ขาไมล์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายคมชาญ บงศ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนงศ์ลักษณ์ ทุนดิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน พันจ่าเอกอาทิตย์ ไร่บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางปริญญ์ บาลนามคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ แก้วสนธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวัชรวิทย์ กาญจนรัตนรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเดชา อุปรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศิริพงษ์ เคนไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๗



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมณิชา หนูสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๙ ๗๘๗๙

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ตำแหน่ง คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสุทธิเมศวรร บัญแสนกุลธวัช ตำแหน่ง นายอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
5. นายณัฐวุฒิ ทองผลา ท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลัก
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร**

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. นายเจษฎา พวงเงิน | ปลัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย |
| 2. นายสามชัย ซาโหม | ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง |
| 3. นายคมชาญ บงศ์บุตร | ปลัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา |
| 4. นางสาวนงลักษณ์ หนูติราช | ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลปะหว้า |
| 5. พันจ่าเอกอาทิตย์ ไครบุตร | ปลัดเทศบาลตำบลวาใหญ่ |
| 6. นางปริญญา บาลนาคม | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอากาศอำนวย |
| 7. นายวัชรวิทย์ กาญจนบุตรธนรัตน์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม |
| 8. นายเดชา อุปรี | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี |
| 9. นายศิริพงศ์ เคนไชยวงศ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อน |
| 10. นางมณีชนา หนูสวัสดิ์ | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าก้อน |

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายจิรวุฒิ แก้วสนิท

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 15

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

☐ 1. 1-5 ปี

☐ 2. 6-10 ปี

☐ 3. 11-15 ปี

☐ 4. มากกว่า 15 ปี

5. ลังกัด

☐ 1. เทศบาลตำบลอากาศอำนวย

☐ 2. เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

☐ 3. เทศบาลตำบลพะว้า

☐ 4. เทศบาลตำบลโพธิ์แพง

☐ 5. เทศบาลตำบลวาใหญ่

☐ 6. เทศบาลตำบลท่ากอน

☐ 7. องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ

☐ 8. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม

☐ 9. องค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี

**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวท่านเอง
ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ทำอยู่ได้ อย่างถูกต้องและเรียบร้อย					
4	ท่านพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสม กับงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การได้รับการยกย่องชมเชย						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่านเอง					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ						
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3	ท่านอุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
โอกาสก้าวหน้า						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การได้รับการพัฒนา						
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านมักจะแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต					
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
ปัจจัยค้ำจุน						
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน					
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การนิเทศงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สถานะของอาชีพ						
1	งานที่ท่านทำมีความมั่นคง					
2	งานที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ					
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ เพื่อความก้าวหน้า					
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน					
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ					
ความมั่นคง						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					

**ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของตัว
ท่านเอง ว่ามีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ท่านทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
2	ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
3	ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี					
4	ท่านมีการปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดการทำงานไม่ดี					
5	ท่านทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีและถูกต้อง					
6	ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ					
7	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริการที่ดี						
1	ท่านมีการปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ					
2	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ					
4	ท่านมีการประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว					
5	ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด					
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
1	ท่านชวนช่วยในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ					
2	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ					
3	ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
5	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ					
6	ท่านสนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7	ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม						
1	ท่านดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายระเบียบขององค์การ					
2	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ					
4	ท่านมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ					
5	ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ					
6	ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
7	ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ					
การทำงานเป็นทีม						
1	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นและยอมรับกระบวนการตัดสินใจอยู่เสมอ					
2	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ					
4	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
5	ท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม					
6	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ปัจจัยจูงใจ									
ความสำเร็จของงาน									
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การได้รับการยกย่องชมเชย									
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ลักษณะของงาน									
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความรับผิดชอบ									
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
โอกาสก้าวหน้า									
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การได้รับการพัฒนา									
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยปัจจุบัน									
นโยบายและการบริหารงาน									
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การนิเทศงาน									
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สภาพแวดล้อมการทำงาน									
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล									
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สถานะของอาชีพ									
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคง									
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ นานตลอดอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการศึกษาต่อหรือ ฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

ข้อ	สมรรถนะหลัก	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1	ท่านทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดการทำงานไม่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การบริการที่ดี									
1	ท่านมีการปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะหลัก	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ									
1	ท่านชวนช่วยในการศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านสนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม									
1	ท่านดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะหลัก	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (ต่อ)									
5	ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม									
1	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นและยอมรับกระบวนการตัดสินใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใดๆบ้าง โปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	.742	ใช้ได้
	2.1 ปัจจัยจูงใจ	.722	ใช้ได้
	2.2 ปัจจัยค้ำจุน	.860	ใช้ได้
3	สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร	.844	ใช้ได้
	3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.877	ใช้ได้
	3.2 การบริการที่ดี	.848	ใช้ได้
	3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.799	ใช้ได้
	3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	.930	ใช้ได้
	3.5 การทำงานเป็นทีม	.853	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.856	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยจูงใจ		ค่าอำนาจจำแนก
ความสำเร็จของงาน		
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	.656
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	.546
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.655
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.542
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	.532
การได้รับการยกย่องชมเชย		
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.489
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.402
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.489
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.506
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.508

ลักษณะของงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.474
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.563
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	.458
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	.489
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.398
ความรับผิดชอบ		
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.512
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.536
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	.524
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.499
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.475
โอกาสก้าวหน้า		
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	.465
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.378
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.425
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.436
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.654

การได้รับการพัฒนา		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	.421
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.577
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.468
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต	.587
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	.568
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.406
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.411
ปัจจัยคำจูน		
นโยบายและการบริหารงาน		
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	.512
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	.489
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.402
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.465
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.487

การนิเทศงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.422
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.430
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.412
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	.489
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	.478
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.489
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	.485
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.491
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	.469
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.502
สภาพแวดล้อมการทำงาน		
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	.488
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.487
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.492

สภาพแวดล้อมการทำงาน (ต่อ)		ค่าอำนาจจำแนก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.465
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.401
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.476
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.488
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.456
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.429
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.469
สถานะของอาชีพ		
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	.463
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	.506
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	.412
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	.502
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	.456
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	.784

ความมั่นคง		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.436
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการ ทำงาน	.442
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและ ความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	.445
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตาม มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	.463
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	.489

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

การมุ่งผลสัมฤทธิ์		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	.767
2	ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด	.661
3	ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี	.356
4	ท่านมีการปรับปรุง/พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งทีก่อให้เกิดการทำงานไม่ดี	.458
5	ท่านทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีและถูกต้อง	.652
6	ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	.533
7	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	.462

การให้บริการที่ดี		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านมีการปรับปรุงตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	.482
2	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส	.646
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ	.403
4	ท่านมีการประสานงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว	.563
5	ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	.563
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านชวนช่วยในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ	.465
2	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	.449
3	ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.396
4	ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.548
5	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ	.422
6	ท่านสนใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.376
7	ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร	.384

การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมตามกฎระเบียบขององค์การ	.367
2	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	.370
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ	.425
4	ท่านมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์การ	.395
5	ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของอาชีพพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ	.447
6	ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	.405
7	ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	.418
การทำงานเป็นทีม		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นและยอมรับกระบวนการตัดสินใจอยู่เสมอ	.475
2	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.813
3	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	.559
4	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	.787
5	ท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	.632
6	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.497
7	ท่านเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	.702

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายจิรวัฒน์ แก้วสนิท
วัน เดือน ปีเกิด	30 ตุลาคม 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59 หมู่ 1 ตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 47170 โทรศัพท์ 092-8397879
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลท่าก้อน หมู่ที่ 1 ตำบลท่าก้อน อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพนงามศึกษา ตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-2560	เจ้าหน้าที่บริษัทเมืองไทยลิสซิ่ง
พ.ศ. 2560-2563	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563 ถึงปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลท่าก้อน อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร