

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม**

**WORK MOTIVATION AFFECTING THE COMPETENCIES OF PERSONNEL
OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS
IN PLAPAK DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE**

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า¹ สันยาศรณ์ สวัสดิ์โสง² และ ละมัย ร่มเย็น³

Aulailak Poompoo¹, Sanyasorn Swasthaisong² and Lamai Romyen³

Received: 10/05/2022

Revised: 07/06/2022

Accepted: 27/08/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างกัน 3) ตัวแปรย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้แก่ การควบคุมดูแลงาน ($\beta=.302$) ความก้าวหน้า ($\beta=.244$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\beta=.240$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.178$) สภาพการทำงาน ($\beta=.157$) และนโยบายและการบริหาร ($\beta=.150$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 ($R^{2Adj} = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Student of Master of Public Administration Program Sakon Nakhon Rajbhat University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor of Master of Public Administration Program Sakon Nakhon Rajbhat University

Abstract

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work motivation and competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province, and 2) to compare the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province on the basis of their personal factors. The samples consisted of 184 personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province. They were obtained through stratified sampling technique. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: 1) The overall work motivation of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province was at the high level, 2) Based on their varied monthly incomes and varied offices/ departments, the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province statistically differed at .05 level of significance. However, on the basis of their different genders, ages, educational backgrounds, and work experiences, the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province did not differ, 3) Regarding the subvariables of the work motivation which affected the performance of the personnel of Subdistrict Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province, it was found that the supervision control ($\beta=.302$) and the internal office relationships ($\beta=.240$) could be used to correctly predict the competencies in performing one's jobs at .00 level of significance. At the same time, the responsibility ($\beta=.178$), work condition ($\beta=.157$), policy and administration ($\beta=.150$) could be used to correctly predict the competencies in performing one's jobs at .01 level of significance. This meant that these factors altogether could be used to accurately predict the competencies of the personnel of Sub-district Administrative Organizations in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province 87.60% ($R^{2Adj} = .876$).

Keywords : Work motivation, competency

บทนำ

การปกครองท้องถิ่น (Local government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการเรียกร้องของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมาอย่างยาวนาน ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การปกครองแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนใน

การตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น และถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2555, หน้า 11) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยรูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ภายหลังจากที่มีการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้ มีการกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งหมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปี พ.ศ. 2546 โดยแบ่งออกเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและหน้าที่ที่อาจกระทำได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันไป และภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (โกวิทย์ พวงงาม, 2554, หน้า 19)

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

สมรรถนะในงาน (technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์กร (employee core competency) องค์กรจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในระยะยาวปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กรจึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่้องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังเช่นงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย หมายความว่า ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งงานวิจัยของ วิเชียร ชูไธสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแน่นอน ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปลาปาก (นอกเขตเทศบาลตำบลปลาปาก)
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองฮีทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดาไ้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกุดาไ้ทั้งตำบล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสว่างทั้งตำบล 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสูงทั้งตำบล 6) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมหาชัยทั้งตำบล 7) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคะเชือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาคะเชือทั้งตำบล และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเทาใหญ่ทั้งตำบล

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จ ลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ศุภจิรา จันทรอารักษ์, 2551)

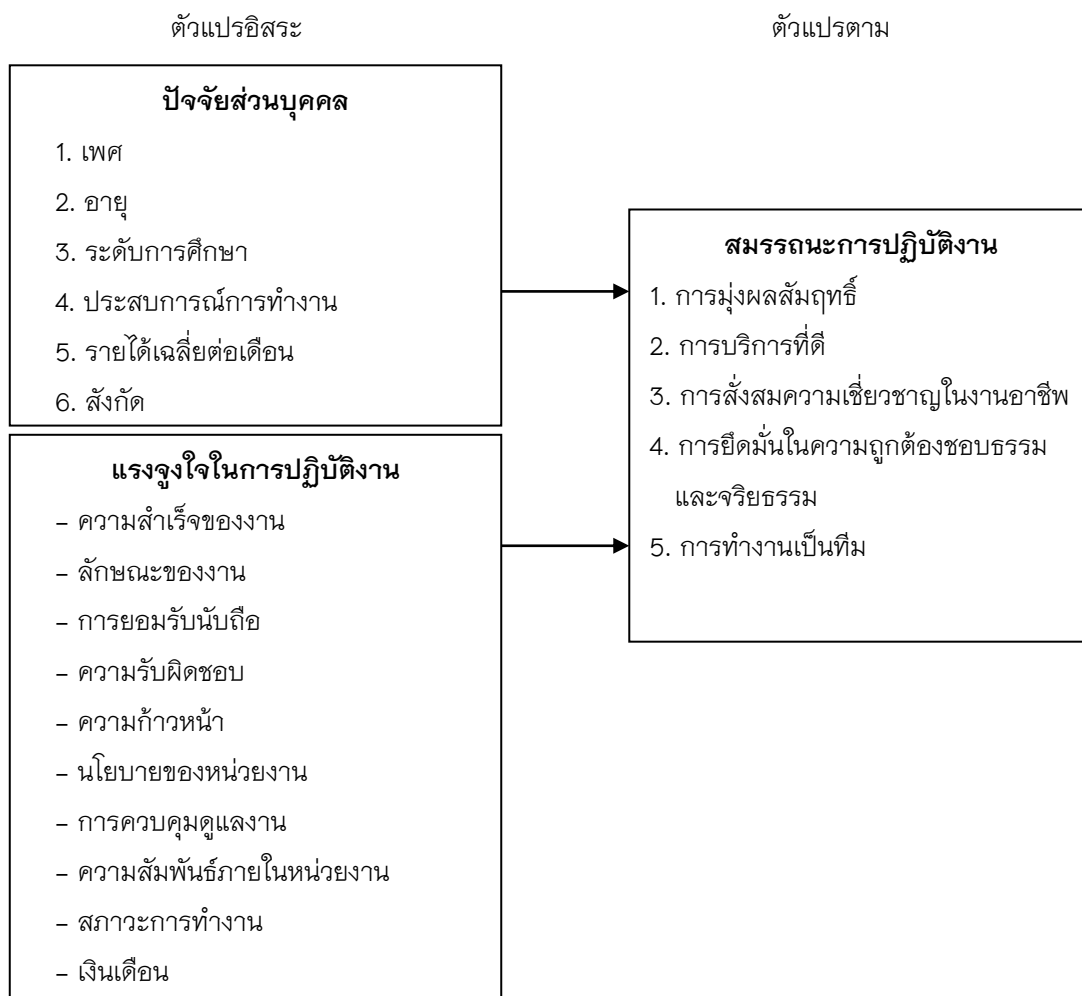
จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ให้ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษณ์ เกตุกันหา, 2549, หน้า 5-6)) และ 2) แนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 17-23) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

แบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .434-.844 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .985 และได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนา (เลขที่ใบรับรอง 052/2564)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ และทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	103	55.98
- หญิง	81	44.02
2. อายุ		
- 20 - 30 ปี	28	15.22
- 31-40 ปี	79	42.93
- 41-50 ปี	49	26.63
- 51 ปี ขึ้นไป	28	15.22
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	8.15
- ปริญญาตรี	28	15.22
- สูงกว่าปริญญาตรี	141	76.63
4. ประสบการณ์การทำงาน		
- 1-5 ปี	34	18.48
- 6-10 ปี	79	42.93
- 11-20 ปี	58	31.52
- 21 ปี ขึ้นไป	13	7.07
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 20,000 บาท	30	16.30
- 20,001-25,000 บาท	75	40.76
- 25,001-30,000 บาท	41	22.28
- มากกว่า 30,000 บาท	38	20.66

ตาราง 1 (ต่อ)

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่สังกัด		
- องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	26	14.13
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	22	11.96
- องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาไก่	18	9.78
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	24	13.04
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	24	13.04
- องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	23	12.51
- องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	25	13.59
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	22	11.96
รวม	184	100.00

จากตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.98 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.93 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.63 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.76 และปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก คิดเป็นร้อยละ 14.13

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายด้าน

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

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน

ความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาวะการทำงาน ($\bar{X}=3.51$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม รายด้าน

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

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.86$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

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

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.190	3	.730	1.802	.148
	ภายในกลุ่ม	72.919	180	.405		
	รวม	75.109	183			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.346	.708
	ภายในกลุ่ม	74.822	181	.413		
	รวม	75.109	183			
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.978	3	.659	1.623	.186
	ภายในกลุ่ม	73.131	180	.406		
	รวม	75.109	183			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.802	3	1.601	4.098	.008**
	ภายในกลุ่ม	70.306	180	.391		
	รวม	75.109	183			
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	7.223	7	1.032	2.675	.012*
	ภายในกลุ่ม	67.886	176	.386		
	รวม	75.109	183			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในภาพรวม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

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

R=939, R²=.882, R²Adj=.876, F=129.799, Sig.=.000**

จากตาราง 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (R²Adj = .876) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาวะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150 ส่วนตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อธิบายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ยิ่งมีการควบคุมดูแลงานมาก ยิ่งมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

มาก ยิ่งมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งมีภาระการทำงานมาก ยิ่งมีนโยบายและการบริหารมาก จะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นด้วย

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนบุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จะมีตำแหน่งงานและมีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากกว่าบุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับอื่น ๆ ส่วนบุคลากร และบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ อยู่ในพื้นที่ที่อยู่ติดเขตตัวอำเภอลำปำ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางสังคม และเศรษฐกิจของอำเภอลำปำ เป็นที่ตั้งของส่วนราชการ แหล่งของการประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจ ของตัวอำเภอลำปำ มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมในชุมชน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำมีการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในเขตอำเภอเดียวกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เกินร้อยละ 80.00 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่างก็มีความรู้จากสถานศึกษาที่หลากหลาย แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ความรู้จากการศึกษาที่เรียนมาไม่มากนัก มีการปฏิบัติงานที่ทำงานในรูปแบบเดียว ไม่ว่าจะประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ก็ปฏิบัติงานรูปแบบเดียวกัน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้มากนัก นอกจากนั้นการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งมีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาสาขาใด เพศใด อายุเท่าไร หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 ($R^{2Adj} = .876$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงาน ($\beta = .302$) ความก้าวหน้า ($\beta = .244$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\beta = .240$) ความรับผิดชอบ ($\beta = .178$) สภาพะการทำงาน ($\beta = .157$) และนโยบายและการบริหาร ($\beta = .150$) สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปำ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ยกเว้นลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และเงินเดือน อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ยิ่งมีการควบคุมดูแลงานมาก ยิ่งมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมาก ยิ่งมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งมีสภาวะการทำงานมาก และยิ่งมีนโยบายและการบริหารมาก จะทำให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเป็นอย่างมากต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 191-192 อ้างถึงใน ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 18) 1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2. ทำให้เพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร 3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือและร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหา 5. แรงจูงใจอันเกิดจากการจูงใจที่ดีจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน 6. ทำให้พนักงานมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีผลงานเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยหมายความว่า ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ชูไธสง และพิสมัย จารุจิตติพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ โมตรีโสภณ (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ด้านสภาวะการทำงาน โดยควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอและ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดหาและจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านเงินเดือน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ โดยควรส่งเสริมและปลูกฝังให้ บุคลากรมีความสามัคคี ให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ด้าน การทำงานเป็นทีม โดยควรเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรรู้จักเลือกสรรกลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อจัดการกับ ความขัดแย้ง ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ รวมทั้งการสร้าง ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยควรเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องทั้ง ในหน้าที่การงาน และในด้านส่วนตัวได้ รู้จักรักสุขภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เมื่อพูดอย่างไร ต้องทำอย่างนั้น ไม่ปิดเป็นอันข้อยกเว้นให้กับตนเอง ส่วนการจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงาน รวมทั้งการส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ควรทำอย่างสม่ำเสมอ

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และบุคลากรฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม กลุ่มดังกล่าว มีสมรรถนะการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาวะการทำงาน และ

ด้านนโยบายและการบริหาร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2554). รายงานการประเมินองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ เพื่อรับรางวัล พระปกเกล้าประจำปี 2554. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *ธรรมาภิบาลว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก็อปปี.
- ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตนฟอร์ด.
- ศุภจิรา จันทรอารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของราชาราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน เทศบาล เมืองชลบุรีจังหวัด ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley and Sons.

