



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

A Study of The Relationship Between Motivation and Competencies of Rahan Subdistrict Municipality Employees, Bueng Samakkhi District, Kamphaeng Phet Province

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของพนักงาน เทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร

Prachern Trinetr¹, Sunimit Chumphong², Somkid Srising³

Termsak Suwansak⁴ & Jiratchaya Jayok^{5*}

ประเชิญ ตรีนตร¹, สุนิมิตร ชุ่มพงษ์², สมคิด ศรีสิงห์³, เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์⁴ & จิรัชยา จำยัก^{5*}

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Prachern Trinetr

ประเชิญ ตรีนตร
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: prachern.t@plu.ac.th

2. Sunimit Chumphong

สุนิมิตร ชุ่มพงษ์
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: sunimit.c@plu.ac.th

3. Somkid Srising

สมคิด ศรีสิงห์
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: somkid.s@plu.ac.th

4. Termsak Suwansak

เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: termsak.s@plu.ac.th

5. Jiratchaya Jayok*

จิรัชยา จำยัก*
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: jiratchaya.j@plu.ac.th

คำสำคัญ:

ความสัมพันธ์, แรงจูงใจ, สมรรถนะ, พนักงานเทศบาลตำบลระหาน

Keywords:

Relationship, Motivation, Competencies, Municipality Employees

Article history:

Received: 22/12/2024

Revised: 21/02/2025

Accepted: 28/06/2025

Available online: 01/08/2025

How to Cite:

Prachern Trinetr et al. (2025). A Study of The Relationship Between Motivation and Competencies of Rahan Subdistrict Municipality Employees, Bueng Samakkhi District, Kamphaeng Phet Province. *Journal of Dhamma for Life*, 31(3), 81-90.

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the motivation of Rahan Subdistrict Municipality employees. Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province 2) Study the main competencies of Rahan Subdistrict Municipality employees. Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province and 3) study the relationship between Motivation and competency of employees in Rahan Subdistrict Municipality Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province The population used in this research was 50 people, consisting of all personnel working in Rahan Subdistrict Municipality. Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province. The tool used in the research was a questionnaire. Statistics used in the research included percentages, means, standard deviations. and the Pearson correlation coefficient. The research results found that Motivation of personnel in Rahan Subdistrict Municipality Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province Overall, it is at a high level. And when considering each aspect with the average values sorted from highest to lowest as follows: Responsibility in the work Nature of work Aspects of success in work Work environment In terms of being accepted and respected and progress in Work duties in order. Key competencies in the work of personnel In Rahan Subdistrict Municipality Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect with an average Arranged from highest to lowest as follows: Service is excellent. Adhering to correctness and ethics Teamwork Focusing on results and understanding of organizations and work systems, respectively. Relationship between motivation and competency of personnel in Rahan Subdistrict Municipality. Bueng Samakkhi District Kamphaeng Phet Province The relationship is in the same direction, except for the motivation in being respected There is no relationship with competency in teamwork, that is, if personnel are more motivated, it will affect the main competency of personnel to increase to a moderate level, with statistical significance at the .01 level.



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai-Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับสมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 50 คน ประกอบด้วยบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจาก มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้น แรงจูงใจในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ถ้า บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้นจะส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทนำ

การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค ตลอดจนสั่งสม ประสบการณ์ จากชีวิตจริงเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ ก็สมควรต้องศึกษาการจูงใจ เพื่อที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กร (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) แรงจูงใจในการ ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะเข้าใจและจัดโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่มีประสิทธิผล เนื่องจากบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในที่ทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กร ที่จะต้องสร้างสรรค์การจูงใจในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์กรได้ และจะทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ประเทศไทยมีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ครั้งแรกในองค์กรของเอกชน สำหรับองค์กร ภาครัฐถูกมีการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดย เพื่อสมรรถนะสำหรับ ข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน มี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้นไป และ สมรรถนะจะมีบทบาทในการ พัฒนาการบริหาร



ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐมากขึ้น และการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีความสามารถ เหมาะสมสำหรับรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางในการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า สมรรถนะหลัก 5 รายการ อันได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม โดยในแต่ละสมรรถนะจะมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมในแต่ละระดับ

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร จึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอ บึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลระหานในการปฏิบัติงานและต่อการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอ บึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 50 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ 6 ด้าน ของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอ บึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร โดยแรงจูงใจ 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร 5 ด้าน ของ พนักงานในเทศบาล ตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร โดยสมรรถนะหลักของบุคลากร 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความ เข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One -Way ANOVA

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิด เป็นร้อยละ 62.00 มีอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทั่วไปเท่ากัน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล ตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.72$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\alpha = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($x = 3.91$, S.D. = 0.69) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$ S.D. = 0.70) ด้านสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมาก ($x = 3.76$, S.D. = 0.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($x = 3.45$, S.D. = 0.73) และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปาน กลาง ($x = 3.37$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.48$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.36$, S.D. = 0.63) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.27$, S.D. = 0.62) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($x = 4.10$, S.D. = 0.62) และด้าน ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับมาก ($x = 3.78$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

สรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับสมรรถนะของ พนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจของ พนักงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ร้อยละ 61.00 ($r = 0.610$, sig. = 0.000) นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ สมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจของพนักงานในด้านความรับผิดชอบในงาน (x4) มีระดับ ความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร สูงที่สุด คือ ร้อยละ 59.40 ($r = 0.594$, sig. = 0.000) รองลงมาเป็นแรงจูงใจของพนักงานในด้านลักษณะของงาน (x3) มีระดับ



ความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ร้อยละ 57.70 ($r = 0.577$, $\text{sig.} = 0.000$) แรงงูใจ ของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (x6) มีระดับความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ร้อยละ 48.50 ($r = 0.485$, $\text{sig.} = 0.000$) แรงงูใจของพนักงานในความสำเร็จในการทำงาน (X1) มีระดับความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ร้อยละ 46.80 ($r = 0.468$, $\text{sig.} = 0.000$) แรงงูใจของพนักงานในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) มีระดับความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ร้อยละ 45.60 ($r = 0.456$, $\text{sig.} = 0.000$) และแรงงูใจของพนักงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x2) มีระดับความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ต่ำสุดคือ ร้อยละ 41.00 ($r = 0.410$, $\text{sig.} = 0.000$) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังนี้

1. แรงงูใจของบุคลากรด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Y3) ($r = 0.452$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y1) ($r = 0.412$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Y2) ($r = 0.375$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการบริการเป็นเลิศ (Y4) ($r = 0.278$, $\text{sig.} = 0.000$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Y5) ($r = 0.268$, $\text{sig.} = 0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม 2) ด้านการบริการเป็นเลิศ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. แรงงูใจของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X2,Y3) ($r = 0.461$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมาด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X2,Y2) ($r = 0.369$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X2,Y1) ($r = 0.389$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการบริการเป็นเลิศ (X2,Y4) ($r = 0.238$, $\text{sig.} = 0.000$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X2,Y5) ($r = 0.100$, $\text{sig.} = 0.201$) ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านการบริการเป็นเลิศ และอยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน เป็นทีม

3. แรงงูใจของบุคลากรด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะ ของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3,Y1) ($r = 0.553$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X3,Y3) ($r = 0.515$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมาด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม (X3,Y2) ($r = 0.455$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการบริการเป็นเลิศ (X3,Y4) ($r = 0.358$, $\text{sig.} = 0.000$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X3,Y5) ($r = 0.329$, $\text{sig.} = 0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน 3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 1ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม

4. แรงงูใจของบุคลากรด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X4, Y1) ($r = 0.535$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้าน ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X4,Y3) ($r = 0.512$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมาด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องและจริยธรรม (X4,Y2) ($r = 0.474$, $\text{sig.} = 0.000$)



ด้านการบริการเป็นเลิศ (X4,Y4) ($r = 0.428$, $\text{sig.} = 0.000$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X4, Y5) ($r = 0.336$, $\text{sig.} = 0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 1ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม

5. แรงจูงใจของบุคลากรด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X5,Y1) ($r = 0.460$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X5,Y3) ($r = 0.429$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X5,Y2) ($r = 0.401$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการบริการเป็นเลิศ (X5,Y4) ($r = 0.232$, $\text{sig.} = 0.003$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X5, Y5) ($r = 0.217$, $\text{sig.} = 0.005$) ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านการบริการเป็นเลิศ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

6. แรงจูงใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X6,Y3) ($r = 0.427$, $\text{sig.} = 0.000$) รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X6,Yi) ($r = 0.416$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการทำงานเป็นทีม (X6,Y5) ($r = 0.381$, $\text{sig.} = 0.000$) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X6,Y2) ($r = 0.319$, $\text{sig.} = 0.000$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการเป็นเลิศ (X6,Y4) ($r = 0.316$, $\text{sig.} = 0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านการบริการเป็นเลิศ

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจของพนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรได้รับ มอบหมายงานที่สำคัญ ลักษณะงานที่เหมาะสม มีการมุ่งหวังสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้การมี สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพร อินทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก



2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรเป็นผู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในจรรยาบรรณ เอาใจใส่ต่อการให้บริการประชาชน ให้ความสำคัญกับประชาชนทุกคน คำนึงถึง ประโยชน์ที่,จะเกิดขึ้นในองค์กรของ จึงส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน เทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนัพชร์ ใฝ่พูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิ ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น แรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าแรงจูงใจของบุคลากรมากขึ้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

4. แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพรโพธส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครู ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง

5. แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจมีส่วนที่จะช่วยให้บุคลากรยึด มั่นในความถูกต้อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว การมีความเข้าใจในระบบงาน มีการพัฒนาตนเองประยุกต์ใช้ความเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วน ภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก



7. แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านบริการเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจส่งผลต่อบุคลากรในการให้บริการ ประชาชนไม่มากนัก เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างยึดหลัก ธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชนเป็นหลักอยู่แล้ว จึงมีความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของ ผู้รับบริการหรือประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

8. แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจส่งผลต่อบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ไม่มากนัก โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะใน ด้านการทำงานเป็นทีม แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังมีประสานงาน กัน ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้อย่างดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ควรดำเนินการเสริมแรงจูงใจของพนักงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ อีกทั้งควรมีการเสริมแรงด้วยการให้มีการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการขอคำปรึกษาเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อน ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ ควรสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ควรสนับสนุนให้ ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ควรสนับสนุนในการศึกษาต่อในรูปแบบต่าง ๆ และควรสนับสนุนและให้โอกาสเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

2. พนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร ควรมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งบุคลากรควรตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเองอยู่เสมอ ควรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอ หนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ควรสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสแสดงความ



คิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไข ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นคนในครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่พนักงานในเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงมกคี จังหวัดกำแพงเพชร ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
2. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2545). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2554). *รายงานการประเมินองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศเพื่อรับรางวัลพระปกเกล้าประจำปี 2554*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, & บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118–139.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐนันท์ สุกัลม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงพร โปธสร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร หุตะเสรี. (2544). *การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดเนียล วิท. (ม.ป.ป.). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ครุสภา. อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม. (2546). *หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ทวีพร อินทร. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาริ ริมพงษ์พิศาล. (2555). แรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2524). สมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น: บทบาทของเทศบาลและสุขาภิบาล. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการการวางแผนและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2566). การปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2566, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การปกครองส่วนท้องถิ่น>
- วิชชุกร นาคธน. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศรัณณ์พัชร ไม้พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อานนท์ คักควรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*, 16(64), 57–78.
- Bryant, J., & Poustic, K. (2001). Competencies needed by public library staff Bertelsmann Foundation. *Journal Article (Paginated)*, 22(4), 1–13.
- Dales, M., & Hies, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1997). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57–83.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). *Creating training miracle*. Sydney: Prentice Hall.

