



## Work Motivation Affecting the Core Competencies of Local Government Organization Employees in Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province

Jirawatch Keasanith, Lamai Romyen and Sanyasorn Swasthaisong

Major in Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajbhat University, Thailand

E-mail: Jirawat301033@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-9924-9855>

E-mail: lamairomyen@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9969-86883>

\*Corresponding author e-mail: sanyasorn@snru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6017-7321>

Received 05/11/2024

Revised 12/11/2024

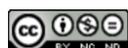
Accepted 12/12/2024

### Abstract

**Background and Aims:** Motivation for work is an important factor that will enhance the performance of employees of local government organizations. The motivation for performance is very important to management. It will affect work performance. 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, and 2) to study the influence of work motivation on the core competencies of employees of local administrative organizations in Akat Amnuai District. Sakon Nakhon Province 3) To study guidelines for developing the core competencies of employees of local administrative organizations in Akat Amnuai District. Sakon Nakhon Province

**Methodology:** The sample group included employees of local government organizations in Akat Amnuai 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.

**Results:** The study revealed these results: 1) The work motivation of employees of local government organizations in Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province, is at a high level. The main competencies of employees of local government organizations in Akat Amnuai District. Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high level. 2) The motivating factor variables of work motivation can together predict the level of core competencies of employees of local government organizations in Akat Amnuai 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 ( $\beta=.387$ ), receiving praise ( $\beta=.158$ ), and receiving development ( $\beta=.136$ ). The sustaining factors of work motivation can together predict the level of core competencies of employees of local administrative organizations in the Akat Amnuai 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 the 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 policymakers. 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.

**Conclusion:** According to the study, workers in Sakon Nakhon Province's Akat Amnuay District local government organizations demonstrate strong levels of core competencies and work motivation. Core competency levels are strongly predicted by key motivating and sustaining factors, with occupational status, job success, advancement opportunities, and security being major contributors. To improve organizational effectiveness, recommendations place a strong emphasis on transparent performance evaluation procedures and ongoing competency development for all staff levels.

**Keywords:** Work Motivation; Core Competencies



## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ อากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

จิรวัดณ์ แก้วสนิท, ละมัย ร่มเย็น และสัญญาครณ์ สวัสดิ์โรตง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน. การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .856 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

**ผลการวิจัย:** ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ( $R^{2Adj}=.706$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของงาน ( $\beta=.496$ ) โอกาสก้าวหน้า ( $\beta=.387$ ) การได้รับการยกย่องชมเชย ( $\beta=.158$ ) และการได้รับการพัฒนา ( $\beta=.136$ ) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ( $R^{2Adj}=.865$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความมั่นคง ( $\beta=.557$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\beta=.420$ ) ด้านการนิเทศงาน ( $\beta=.258$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.237$ ) 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

**สรุปผล:** จากการศึกษาพบว่าพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนครมีสมรรถนะหลักและแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการรักษาพนักงาน ได้แก่ สถานะการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้า และความมั่นคง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร คำแนะนำจึงเน้นย้ำถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องสำหรับพนักงานทุกระดับ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สมรรถนะหลัก

## บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดเพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สมารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์การจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558)

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

บุคลากรหรือทรัพยากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2556: 7)

สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลตามความหมายของ McClelland (1999) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ซึ่ง Prahalad และ Hamel (1994) เรียกว่า สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization Competency) สมรรถนะหลักองค์กร เกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกันทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ สมรรถนะองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ลอกเลียนแบบได้ยาก ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กร จึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์กรต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2563)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังเช่นงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ

ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยคำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน (สรญา สุพงษ์, 2562)

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง ซึ่งภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 9 แห่ง มีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลาย ตามประเภท วิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไปในการบริหารงานของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารงานของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย, 2566)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

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

### การทบทวนวรรณกรรม

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

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

ทฤษฎี 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 มีปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

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

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

#### **สมรรถนะหลักที่ใช้ในการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)**

ในการศึกษาวิจัย สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552: 17-23) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552: 17-23) ได้ให้รายละเอียดของสมรรถนะหลักในแต่ละด้านดังนี้

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

2. บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการเป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการ และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในสิ่งที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด



## ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำนวน 198 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2. ลงพื้นที่เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 2) สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

ผู้วิจัยจะหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interviews) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน

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

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ และปัจจัยค้ำจุน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	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

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร รายด้าน

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
<b>รวม</b>		<b>3.86</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

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	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.09	0.64	มาก
5	การทำงานเป็นทีม	3.94	0.51	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.98</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.03$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 3.89$ )

## 3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

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

R=845, R<sup>2</sup>=.715, R<sup>2</sup>Adj=.706, F=79.744, Sig.=.000\*\*

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 (R<sup>2</sup>Adj=.706) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของงาน ( $\beta$ =.496) โอกาสก้าวหน้า ( $\beta$ =.387) การได้รับการยกย่องชมเชย ( $\beta$ =.158) และการได้รับการพัฒนา ( $\beta$ =.136)

ส่วน ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านงานลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	$(\beta)$	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.562	.135		4.162	.000		
นโยบายและการบริหารงาน	.176	.050	.237	3.495	.001	.179	5.584
การนิเทศงาน	.200	.042	.258	4.776	.000	.283	3.533
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.007	.038	.007	.172	.864	.557	1.795
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.013	.023	.022	.562	.575	.532	1.879
เงินเดือนและผลประโยชน์							
เกลือกล	.029	.017	.062	1.750	.082	.647	1.546
สถานะของอาชีพ	.386	.041	.420	9.505	.000	.421	2.377
ความมั่นคง	.471	.054	.557	8.770	.000	.204	4.897

R=.918, R<sup>2</sup>=.844, R<sup>2</sup>Adj=.838, F=146.424, Sig.=.000\*\*

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ( $R^{2Adj}=.865$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคง ( $\beta=.557$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\beta=.420$ ) ด้านการนิเทศงาน ( $\beta=.258$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.237$ ) ส่วน ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

#### 4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้อิสระกับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรมีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้สมรรถนะการทำงานสูงขึ้นด้วย

#### อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ ) โดย ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=4.05$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}=3.93$ ) ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=4.04$ ) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ( $\bar{X}=3.94$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X}=3.59$ ) ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการ

ทำงาน และปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งสูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัทและการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ สติจักร (2566) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาพันธ์ วรรณกุล (2564) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 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 ( $\bar{X} = 3.89$ )

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง 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 ชาธิรัตน์ (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 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ( $R^{2Adj}=.706$ ) ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านความมั่นคง ( $\beta=.557$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\beta=.420$ ) ด้านการนิเทศงาน ( $\beta=.258$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.237$ ) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ( $R^{2Adj}=.865$ )

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับตนเองในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการสร้างทีมงานที่ดี ทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารมีเทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมเป็นกันเอง ให้อำนาจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ พึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้กำลังใจ ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการทำงาน เป็นหนึ่งปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และปัจจัยค่าจูง (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์. (2562) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย เงินเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมดูแลงาน ( $\beta=.302$ ) ความก้าวหน้า ( $\beta=.244$ ) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ( $\beta=.240$ ) ความรับผิดชอบ ( $\beta=.178$ ) สภาพะการทำงาน ( $\beta=.157$ ) และนโยบายและการบริหาร ( $\beta=.150$ ) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted  $R^2 = .876$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนากการ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชย โดยผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม และพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยควรจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน และจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร และด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามัคคีกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

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

1.5 หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า 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 วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

## เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2559). *การปกครองท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิฆเนศพรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์.
- นิขานันท์ วรรณกุล. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รม.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- รมิดา ขาธิรัตน์. (2559). สมรรถนะหลักการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รม.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- ศิริณัฐ สิริธิจักร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รม.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย (2566). ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภออากาศอำนวย
- อิสพงษ์ เอกวนากา. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รม.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุรัลลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(2), 17-33.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes. International Edition*. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Boston, M.A.: Harvard Business School Press.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D. C. (1999). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1-14.