

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี
Motivation Affecting to Personnel Competencies in Local Government
Organization of Nongprue District, Kanchanaburi Province

ทวีพร อินทร*

Taweeporn Inthon

Received: April 29, 2022 Revised: June 9, 2022 Accepted: July 5, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี 2) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง ในอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ 2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้น แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้นจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สมรรถนะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

This research is objective 1) Study the motivations of local government personnel in local government organization of Nongprue District, Kanchanaburi Province. 2) Study the core competencies of personnel in local government organization of Nongprue District, Kanchanaburi Province. and 3) Study the relationship between motivation and personnel performance in local government organization of Nongprue District, Kanchanaburi Province. The population used in this research was 166. It consists of all personnel working in the four local government organizations in Nongprue District, Kanchanaburi Province. The research tools are 39-item questionnaires. Statistics used in the research include percentage, average, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results showed that: 1. The overall motivation of personnel is at a high level. The result, sorted in descending order, are as follows: job responsibilities, job characteristics, work success, work environment, respectability, and career advancement, respectively. 2. The overall competency in the performance of personnel is at a high level. The result, sorted in descending order, are as follows: the excellency in service, adherence to accuracy and ethics, teamwork, achievement, and understanding of organizations and systems, respectively. And 3. The relationship between motivation and personnel performance is in the same direction except motivation for respectability. There is no correlation with teamwork performance. Hence, if the personnel are more motivated, performance of the personnel will moderately increase at the statistical significance of 0.01 level.

Keywords: Motivation, Competency, Local Government Organization

บทนำ

การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค ตลอดจนสิ่งสมประสพการณ์จากชีวิตจริง เพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ สมควรต้องศึกษาการจูงใจ เพื่อที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กร (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2562, หน้า 9) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะเข้าใจและจัดโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่มีประสิทธิผล เนื่องจากบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในที่ทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กรที่จะต้องสร้างสรรค์การจูงใจในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยบรรเทาความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์กรได้ และจะทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งระบุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะกลไกหลักกลไกหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารรัฐกิจและเกิดการพัฒนาบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจนการรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะด้วยการให้ความสำคัญกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็จะสามารถเชื่อมโยงการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 17)

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีความสามารถ เหมาะสมสำหรับรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า สมรรถนะหลัก 5 รายการ (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558, หน้า 6) อันได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม โดยในแต่ละสมรรถนะจะมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมในแต่ละระดับ

อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี มีการปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทั้งหมด 4 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองปรือ, เทศบาลตำบลหนองปลาไหล, เทศบาลตำบลสมเด็จเจริญ และองค์การบริหารส่วนตำบล

หนองปรือ ซึ่งมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 หรือพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของอำเภอหนองปรือ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ และรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องของการบริหารบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเข้าใจในหลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม ดังนั้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกันและในขณะเดียวกันก็ต้องมีความรู้ความสามารถของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรแต่ละคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานโดยนำนโยบายของรัฐและภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่เพื่อสนองตอบ ต่อความต้องการของสังคมและประชาชน

จากการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อวัดผลการดำเนินงานหรือประสิทธิผลในการดำเนินงานตามแบบมาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติราชการใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงาน บุคคลและกิจการสภา ด้านการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรีนั้น ถึงแม้จะมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินครบทุกด้าน แต่ก็ยังไม่ได้รับคะแนนเต็มเพราะมีบางตัวชี้วัดที่ยังไม่สามารถจะดำเนินการได้ครบทุกข้อ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี, 2564, หน้า 22) เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ยังพบปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงาน และต่อการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กรและสังคมต่อไป

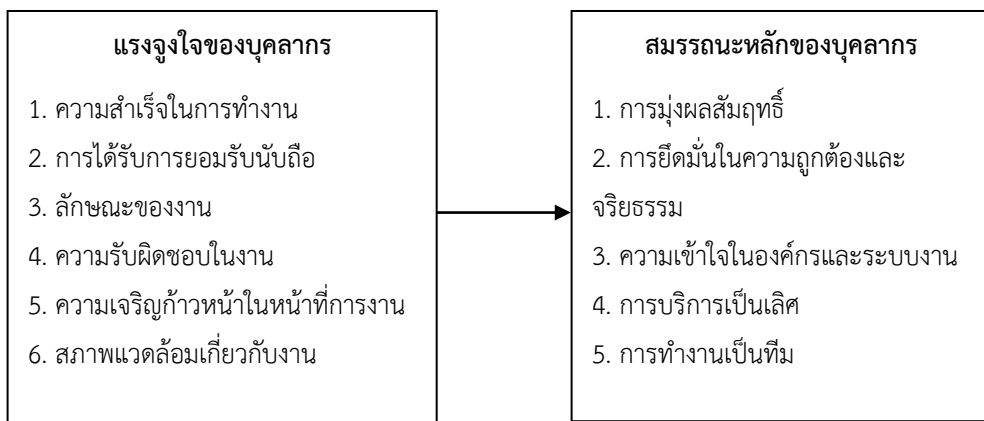
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาประยุกต์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 166 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2564) (พาขวัญ ดาปาน, ศรีณยา กำเนิดรัตน์, และ เสกสรร บางดุ่ม, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาโดยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ 6 ด้าน ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองบรีอ จังหวัดกาญจนบุรี โดยแรงจูงใจ 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร 5 ด้าน ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอนองบรีอ จังหวัดกาญจนบุรี โดยสมรรถนะของบุคลากร คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม จำนวน 15 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2.2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษาเนื้อหา สาระ รูปแบบของการสอบถาม และความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการค้นคว้าอิสระ

2.2.4 เสนอสร้างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีใช้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน

2.2.6 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.966

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขอความเห็น และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data Collection and Compilation) โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารของทางราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Data Collection and Compilation) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มเป้าหมายแล้วตามเก็บในภายหลัง จนครบตามจำนวนเป้าหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, หน้า 186)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะหลัก อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะหลัก อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะหลัก อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะหลัก อยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะหลัก อยู่ระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

(N = 166)

แรงงใจของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.71	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	0.73	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	3.92	0.70	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.02	0.68	มาก
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	0.81	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	3.76	0.72	มาก
ภาพรวม	3.73	0.73	มาก

จากตาราง 1 พบว่า แรงงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.70$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.71$) ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.72$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.73$) และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.81$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี			
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.11	0.63	มาก
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.36	0.63	มาก
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.79	0.76	มาก
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.49	0.56	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.63	มาก
ภาพรวม	4.21	0.64	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.63$) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.63$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.63$) และ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.76$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังตาราง 3

โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบได้ ดังนี้

H0: แรงจูงใจของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี

H1: แรงจูงใจของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

แรงจูงใจของบุคลากร	สมรรถนะของบุคลากร				
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ด้านการบริการเป็นเลิศ	ด้านการทำงานเป็นทีม
1. ความสำเร็จในการทำงาน	R = .412**	R = .375**	R = .452**	R = .278**	R = .268**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	R = .389**	R = .369**	R = .461**	R = .238**	R = .100
3. ด้านลักษณะของงาน	R = .553**	R = .455**	R = .515**	R = .358**	R = .329**
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	R = .535**	R = .474**	R = .512**	R = .428**	R = .336**
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	R = .460**	R = .401**	R = .429*	R = .232**	R = .217**
6. ด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน	R = .416**	R = .319**	R = .427**	R = .316**	R = .381**

** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แรงจูงใจของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 61.00 ($r = 0.610$, $\text{sig.} = 0.000$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจของบุคลากรในด้านลักษณะงาน มีระดับความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด ยกเว้น แรงจูงใจของบุคลากรในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้นจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ลักษณะงานที่เหมาะสม มีการมุ่งหวังผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้การมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นผู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในจรรยาบรรณ เอาใจใส่ต่อการให้บริการประชาชน ให้ความสำคัญกับประชาชนทุกคน คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรของตน จึงส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณัฒน์ ใฝ่พล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าแรงจูงใจของบุคลากรมากขึ้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

3.1 แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ

องค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

3.2 แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจมีส่วนที่จะช่วยให้บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

3.3 แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว การมีความเข้าใจในระบบงาน มีการพัฒนาตนเองประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

3.4 แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านบริการเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจส่งผลต่อบุคลากรในการให้บริการประชาชนไม่มากนัก เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างยึดหลักธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชนเป็นหลักอยู่แล้ว จึงมีความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง

3.5 แรงจูงใจของบุคลากรกับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจส่งผลต่อบุคลากรในการทำงานเป็นทีมไม่มากนัก โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังมีการประสานงานกัน ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ควรดำเนินการเสริมแรงจิตใจของบุคลากรในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ อีกทั้งควรมีการเสริมแรงด้วยการให้มีการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ควรสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ควรสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ควรสนับสนุนในการศึกษาต่อในรูปแบบต่าง ๆ และควรสนับสนุนและให้โอกาสเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ควรมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งบุคลากรควรตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเองอยู่เสมอ ควรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นคนในครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. (2562, พฤษภาคม - สิงหาคม). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.
- วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161 – 171.
- ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางในการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4). (2558, 13 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132
(ตอนพิเศษ 36 ง), หน้า 15 - 18.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ศรินทร์พัชร ไม้พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง
กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้น กันยายน 5, 2564, จาก
https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี. (2564). ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2564. สืบค้น พฤศจิกายน 25, 2564, จาก
https://www.kanchanaburilocal.go.th/public/news_upload/backend/files_210_1.pdf.
- โสภิี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมภาค 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุคลากรกรม

พาวัญญ์ ดาปาน, ศรัณยา กำเนิดรัตน์, และเสกสรร บางตุ้ม. (2564, กันยายน 5). อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี. สัมภาษณ์.

