

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

The Motivation Factor Affecting to Work Competency of Mae Tang District Chiang
Mai Province Local Government Organization's Personnel

อิสรพงศ์ เอกวนาการ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และสมรรถนะหลักของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 13 หน่วยงาน จำนวน 260 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตามสะดวก เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเป็น เพศชาย ร้อยละ 30.40 เพศหญิง 69.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 43.50 เงินเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูง พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, สมรรถนะ, การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objective of this research for study the motivation factor affecting to work competency of Mae Tang district Chiang Mai province local government organization's personnel with Herzberg's Two - Factor theory (Herzberg, 1959) and government officer's core competency (Office of the civil service commission, 2010). The sample of this research is 260 personnel of Mae Tang district Chiang Mai province local government organization all 13 department calculate sample size by Taro Yamane's formula (1973) with convenience sampling method collecting data with questionnaire analyze with descriptive statistic: frequency percentage and standard deviation and inferential statistics: Pearson Product Moment Correlation. Research finding: most sample is male 30.40 percent female 69.60 percent. 41 -50 years old 33.80 percent. Education level at Bachelor's degree 43.50 percent. Average salary 10,001 – 20,000 THB/month. Work time 11 – 20 years. Result of motivation factor analysis affected at Higher level the top average factor is growth advancement next achievement factor respect factor job description factor respectively responsibility factor. The Hygiene factor analysis finding: Top average point is salary and compensation factor next policy and management factor job's secure factor working environment factor command factor team relation factor respectively. Result of hypothesis test finding: The motivation relation with working competency by same direction.

Keywords: Motivation, Competency, Local Government

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลมาจากหลักการกระจายอำนาจ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา บทบาทอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการ ปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

การปกครองท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งล้าพังเพียงรัฐบาลในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั้งประเทศ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นรัฐบาลหลายประเทศจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง(Centralization) มาเป็นการบริหารการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้นเพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินภารกิจของท้องถิ่นซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการใช้ฐานท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ (โกวิทย์ พวงงาม , 2553,) เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 โดยกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่งใดมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 4 ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดหรือแห่งใดไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนได้ภายในระยะเวลา 4 ปีให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 10 ปี (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่แตง ประกอบไปด้วย เทศบาลเมือง จำนวน 1 หน่วยงาน คือ เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา, เทศบาลตำบล จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ เทศบาลตำบลสันมหาพน เทศบาลตำบลอินทขิล เทศบาลตำบลแม่หอพระ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง และเทศบาลตำบลแม่แตง, องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่ายาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองก่าย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลกี้ดช้าง มีบทบาทในการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะ 1. การดำเนินการ หมายถึง การจัดหาหรือจัดให้มี บำรุงรักษาให้คงสภาพที่ดีตลอดไป กำจัดให้หมดไป บำบัด

ฟื้นฟู ปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น 2. การส่งเสริม การส่งเสริม หมายถึง การให้หรือเพิ่มเติมในด้านความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกและความตระหนัก การมีส่วนร่วม 3. การประสาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ให้เกิดความร่วมมือ หรือเกิดการดำเนินงานร่วมกัน 4. การสนับสนุน หมายถึง การให้หรือให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล แรงงาน ข้อมูล และงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าใจถึงสภาพ ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มากที่สุด ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะการทำงานของ บุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งหากบุคลากรท้องถิ่นเองมีสมรรถนะการทำงานที่สูงขึ้นจะเป็นส่วนสำคัญใน การแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ได้มากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาว่าแรงจูงใจใดที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นใน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูล ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการ ปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ และองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ แตง จังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 13 หน่วยงาน กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบไป ด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) เงินเดือนและค่าตอบแทน 7) นโยบายและการบริหารงาน 8) การบังคับบัญชา 9) ความมั่นคงในงาน 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11) สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน กำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นใน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2553) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) จิตสำนึกในการให้บริการ 3) การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยา โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงาน โดยหลักการของผู้บริหารจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้สรุปว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

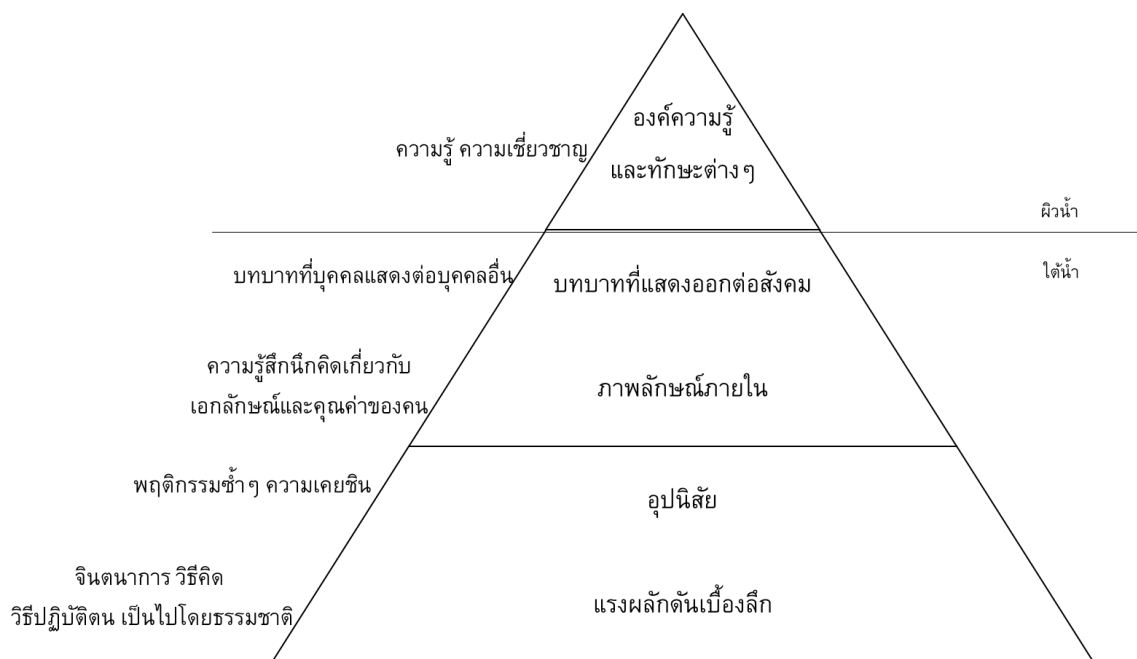
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทน 2 นโยบายและการบริหาร หมายถึงการวางแผน การบริหารงาน การจัดระบบงาน ของผู้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 3 การบังคับบัญชา 4 ความมั่นคงในงาน 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2553) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม

McClelland ได้เขียนบทความเรื่อง "Testing for Competence rather than Intelligence" ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่มีอยู่ 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ลอบอยู่บนผิวน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ



อ้างอิงจาก The Iceberg Model (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550)

จากรูป ภูเขาน้ำแข็งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ลอยอยู่บนผิวน้ำและส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ส่วนที่ลอยนั้นเป็นส่วนที่สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญพิเศษต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า เป็นส่วนที่สังเกตได้ยาก ไม่ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า แต่ถือว่าเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ประกอบไปด้วย บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคล/ภาพลักษณ์ภายใน (Self image) อุปนิสัย (Trait) และแรงจูงใจหรือแรงผลักดันเบื้องลึก (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความเขาวนปัญญาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก จินตนาการ วิธีคิด และอื่นๆ จึงจะทำให้มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชยพัทธ์ แอคะนาคะ และทศพร มะหะหมัด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน 252 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่า t-test ความแปรปรวนทางเดียวสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

นัทรชนัน จิรโชติรวี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

และบรรยากาศองค์การ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณี ภูษิน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความ ต้องการพัฒนาตนเอง ยังมีอิทธิพลในทางบวกต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากรพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและความ ต้องการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลในทางบวกต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 13 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 639 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 260 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และการสุ่มหาตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) ซึ่งผ่านผ่านการตรวจสอบเนื้อหาโดยวิธี IOC ได้คะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนวมที่ 0.888 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความเห็นได้อย่างอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามหรือไม่ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ระหว่าง 11-20 ปี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายด้าน (n = 260คน)

แรงจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยจูงใจ			
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	0.611	มากที่สุด
2.ด้านการยอมรับนับถือ	4.30	0.623	มากที่สุด
3.ด้านลักษณะงาน	4.30	0.671	มากที่สุด
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.610	มากที่สุด
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.42	0.646	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
1.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.69	0.445	มากที่สุด
2.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.56	0.409	มากที่สุด
3.ด้านการบังคับบัญชา	4.39	0.543	มากที่สุด
4.ด้านความมั่นคงในงาน	4.43	0.466	มากที่สุด
5.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.417	มากที่สุด
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.332	มากที่สุด
รวม	4.39	0.325	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.325 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงาน รายด้าน (n = 260 คน)

สมรรถนะในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.14	0.499	มาก
2.ด้านบริการที่ดี	4.29	0.640	มากที่สุด
3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.25	0.621	มากที่สุด
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.41	0.646	มากที่สุด
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.584	มากที่สุด
รวม	4.24	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.13

ตารางที่ 3

ค่าสถิติพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ (n=260 คน)

	ตัวแปร	สมรรถนะ	ปัจจัยแรงจูงใจ
Pearson Correlation	สมรรถนะ	1.000	.862
	แรงจูงใจ	.862	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.742	.27225	1.845

a. Predictors: (Constant), แรงจูงใจ

b. Dependent Variable: สมรรถนะ

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ที่ 0.862 ตัวแปรี้ระดับความสัมพันธ์กันสูง ค่า Adjusted R Square =0.742 แสดงว่าสมการพยากรณ์มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 74.2

ตารางที่ 5

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.148	1	55.148	744.061	.000 ^b
Residual	19.122	258	.074		
Total	74.270	259			

a. Dependent Variable: สมรรถนะ

b. Predictors: (Constant), แรงจูงใจ

จากตารางที่ 5 สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น โดยกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H0 : ตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิเคราะห์ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญ

H1 : ตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิเคราะห์ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญ

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบตามตารางที่ 27 ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H0 และ ยอมรับ H1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ได้ อย่างมีนัยสำคัญ $F = 744.061, P < 0.05$

ตารางที่ 6

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.942	.229		-8.478	.000
แรงจูงใจ	1.419	.052	.862	27.277	.000

a. Dependent Variable: สมรรถนะ

จากตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระคือแรงจูงใจ เท่ากับ (Beta = 0.862) มีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ -1.942 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสร้างเป็นสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = -1.942 + 1.419X$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Y = 0.862X$$

X หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน Y หมายถึง สมรรถนะในการทำงาน

สมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์อยู่ที่ ร้อยละ 74.2

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ซึ่งหากพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงมาคือนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก ที่เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของ

กิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่บุคลากรควรจะได้รับ อีกทั้งยังต้องมีนโยบายที่ชัดเจนจึงจะสามารถดึงเอาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานออกมาได้มากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสุวรรณี ภูษิน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความ ต้องการพัฒนาตนเอง ยังมีอิทธิพลในทางบวกต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและความ ต้องการพัฒนาตนเอง ยังมีอิทธิพลในทางบวกต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร เช่นเดียวกับกับ โสภี ขานดาบ (2559) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมแล้ว ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549 : 87) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของสาธารณะสุขอำเภอบ้านนา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสาธารณะสุขอำเภอบ้านนา มีจำนวนสมรรถนะ 11 ด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552:91) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยด้านมีจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากรท้องถิ่นอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วยเช่นการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติของบุคลากรท้องถิ่นอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

_____ (2553).การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ.

กรุงเทพมหานคร :บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด 2550

- ชยพัทธ์ แอคะนาคะ, ทศพร มะหะหมัด. (2564) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดกรมปลัด กรุงเทพมหานคร. วารสารช่อพะยอม.ปีที่32 ฉบับที่ 1,52-73**
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครอง ของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
- ธัญวรินทร์ ศิริชุม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**
- นัทธชนัน จิระศิริวี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2558) **ความผูกพัน ต่อองค์การกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ. วารสารสหวิทยาการวิจัย ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 4,144-151**
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.**
- พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**
- พยอม วงศ์สารศรี (2542) **การจัดการองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาสุคนทิพย์ รุ่งเรือง, ดร. ฉัตรสุมน พงษ์ภิญโญ, ดร. นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, ดร. สุธี อยู่สถาพร.(2559).**
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข. วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1, 15-29**
- สุวรรณณี ภูซิ่น, (2556) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรในระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท ประชุมช่าง จำกัด**
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The Motivation to work (2nded.). New York : John Wiley and Sons.**
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). **Competency at work : Model for superior performance. New York : Wiley**
- McClelland D.C. (1973). **Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28(1)**