

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

สุธาธิณี หมื่นราษฎร์¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ให้ในงานวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 355 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านลักษณะงาน (X_3) ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มากที่สุด ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ, สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6524104436@rumail.ru.ac.th

Factors Affecting the Work Performance Competency of Personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province.

Suthasinee Muanrat¹

ABSTRACT

The purposes of this study were : 1) To study the factors affecting the work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province. 2) To study the work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province. The sample group in this research consisted of 355 personnel from Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province. The research instrument was a questionnaire. The statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with the statistical significance level set at 0.05

The research findings revealed that : The factors affecting the employee competency of Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province revealed that, overall, there was no significant difference between motivation factors and supporting factors. When considering individual aspects, it was found that they had a statistically significant impact on the work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province at the 0.05 level. Among the variables, job characteristics (X_3) had the greatest impact on the work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province. The employee competency of Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Si Thammarat Province revealed that the overall competency level was high, which is in line with the hypothesis. When considering individual factors, it was found that motivation factors were higher than supporting factors. When examining each aspect, all were found to be at a high level, with the highest competency being in the area of results-oriented focus, followed by understanding of the organization and work systems, commitment to correctness and ethics, excellent service, and teamwork, respectively.

Keywords : Factors Affecting Competency, Work Performance Competency

¹ Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author Email: 6524104436@ru.ac.th

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การบริหารบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร การบริหารบุคคลเป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร และยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรแสวงหากลยุทธ์หรือวิธีการต่าง ๆ มาบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรมากที่สุดและเป็นปัจจัยในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้

สมรรถนะเป็นแนวคิดหรือหลักการที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสร้างผลงานได้โดดเด่นจนก่อให้เกิดข้อดีหลายประการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่สมรรถนะยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับการนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนใหญ่ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นยังคงยึดติดกับระบบแบบแผนเดิม ส่งผลให้การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างองค์ความรู้ และการทำความเข้าใจเป็นหัวใจหลักในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงพยายามอธิบายให้เห็นถึงรายละเอียดในการพิจารณาสมรรถนะแต่ละสมรรถนะ ตามคำจำกัดความที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้เข้าใจความหมายและระดับของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น , 2565)

จากบริบทที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความใกล้ชิดประชาชน แก่ปัญหาและความต้องการตามมาตรฐานการบริการสาธารณะ การลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ซึ่งในแต่ละท้องถิ่นจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ๆ ประกอบด้วย 1) ท้องถิ่นจะต้องมี ธรรมชาติ 2) ท้องถิ่นจะต้องมีความกระตือรือร้น 3) ท้องถิ่นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ท้องถิ่นจะต้องมีความเข้มแข็ง โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปรับตัวในยุคนี้ และการเตรียมความพร้อมให้เกิดการตื่นตัวในรูปแบบของการปรับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วม ด้านผู้บริหารและบทบาทในการจัดการตนเองของท้องถิ่น ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ความรู้ และทักษะควบคู่ไปกับการพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของระบบราชการ เนื่องจากเป็นรากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ที่เกิดจากท้องถิ่นมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจผลการดำเนินงาน หรือการตรวจผลประสิทธิผลตามแบบมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราชในปีงบประมาณ 2565 และได้กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติราชการไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ด้านการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดีจะต้องได้คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระดับพอใช้จะต้องได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป และระดับปรับปรุงต่ำกว่าร้อยละ 60 ซึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานเพื่อตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครศรีธรรมราช, 2565) พบว่า เมืองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีครบทุกด้านเพียง 5 แห่ง สะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยปัญหาสำคัญที่พบ คือ ปัญหาด้านความพร้อมของงบประมาณ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านโครงสร้างการจัดองค์การ และปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอและขาดคุณภาพ

ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมตรงตามความต้องการ ส่งผลให้บุคลากรขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ ขาดความรู้ความชำนาญ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรวมถึงค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร จากการศึกษาพบว่าระบบราชการไทยประสบปัญหาใหญ่ 3 ประการ คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และระเบียบวิธีในการปฏิบัติงาน ปัญหาของการดำเนินงานของหน่วยงาน และปัญหาในด้านของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลไม่สามารถสร้างคุณธรรมและความสามารถให้กับข้าราชการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการบางส่วนไม่มีความสามารถในการผลักดันประเทศไปสู่การพัฒนาประเทศได้ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2547) จากปัญหาการปฏิบัติงานของดังกล่าว มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานถูกต้องสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด เพื่อสร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องขจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป ซึ่งปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช หากศึกษาได้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชได้รู้สมรรถนะของตัวเองว่าเป็นอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 5,144 คน ข้อมูล ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2567 (<https://www.nakhonlocal.go.th/district.php>, 2567) หน่วยที่ใช้วิเคราะห์เป็นระดับบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และเนื่องจากเป็นประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลามตัวอย่างของ Taro Yamane ($n = N/1+Ne^2$) ที่มา : วิจิต อุ๋อัน (2554, 457) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 355 คน

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงาน เป็นทีม

3. ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษานี้จะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช

4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้จะใช้ระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง ธันวาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ได้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครศรีธรรมราช
3. ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. นำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดอื่น ๆ และองค์กรอื่นได้ในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก อ้างถึงในสมคิด บางโม, 2563 : 175-183) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่องว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการ เรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ยัง ไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และมีอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1.ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และ 2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ปัจจัยภายในที่ ขับเคลื่อนพฤติกรรมที่สัมพันธ์ต่อธรรมชาติภายในงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ และเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการ จูงใจที่แท้จริง ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา และบุคคลในหน่วยงาน ในการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี และให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะอาศัยอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง งานสนใจ งานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหน้าที่ต้องลงมือทำ และงานมีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ตลอดถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ปัจจัยในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.3 การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การติดต่อจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2.5 สภาพปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น รวมถึง อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ใช้ในการทำงาน

2.2.6 สถานะของวิชาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.2.7 ความมั่นคงของการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือความห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า จากที่กล่าวมาเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (เฟรดเดอริก เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก) เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังที่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความเติบโตความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงของหน่วยงาน จึงต้องให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยกันพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อหน่วยงานได้โดยง่าย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2558 : 1-7) ออก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 โดยได้กำหนดสมรรถนะ ของการความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมี สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วน ราชการกำหนดขึ้น ตลอดจนรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่ง

ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาคำสั่งศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักการรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง มีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เน้นประโยชน์ต่องานและองค์กร มีความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการตัดสินใจในแนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

4. การบริการเป็นเลิศ หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน มีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ การให้บริการด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียมกัน ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตามที่ได้รับบริการ ต้องการ มีความกระตือรือร้นในการบริการด้วยอัธยาศัย ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างทันท่วงทีตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งใน ทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และ ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม มีการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มะลิวรรณ ปันแก้ว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

พิสมัย แสนบัวโพธิ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทั้งนี้ เพราะได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ในการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมไม่กดดัน มีความสบายใจ ในการทำงาน พร้อมทั้ง ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ของบุคลากรในบริษัท ซึ่ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

กรุณา สุวรรณคำ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1

เนื่องจาก บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถแต่ต้องสอบแข่งขันวัดความสามารถภายในองค์กรและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปริญดา ปันหล้า และคณะ, 2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจนปฏิบัติงานสำเร็จ

มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารในสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีจำนวน 5,144 คน ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 355 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า และดัดแปลงจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (1.2) การยอมรับนับถือ (1.3) ลักษณะงาน (1.4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2) ปัจจัยค่าจ้าง (2.1) เงินเดือน (2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.3) การปกครองบังคับบัญชา (2.4) นโยบายและการบริหาร (2.5) สภาพการปฏิบัติงาน (2.6) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะคำถาม

แบบประมาณค่า (Rating Scale) ในคำถามแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (4) การบริการเป็นเลิศ (5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ในคำถามแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เป็นแบบลักษณะคำถามปลายเปิดที่เป็นประโยชน์กับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าแอลฟาของครอนบัก ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในขั้นตอนต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์ถึงบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการทำวิจัย 2. ผู้ศึกษาติดต่อประสานงานกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการนัดวันและเวลาในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล 3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 355 คน โดยผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านการให้ข้อมูลผ่านการตอบด้วยแบบสอบถามและการตอบผ่านทาง Google form ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนก ข้อมูลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. การวิเคราะห์สมรรถนะ และปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และโดยภาพรวม

4. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิดที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์กับการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นในลักษณะภาพรวมเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีอายุงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70

2. ผลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.10) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.11) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.17) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.31) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.23) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.24) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.24) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.25) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.25) และด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

3. ผลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.18) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.28) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.27) การบริการเป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.24) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรต้นลักษณะงาน (X_3) ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มากที่สุด ($Beta = 0.126$) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 3.3 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.11577 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 3.892 + 0.146 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.126(X_3)$$

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อาจเป็นเพราะบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และบุคลากรรู้สึกเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2563) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการร้องขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถ และทุกคนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก จึงทำให้ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็น

การได้รับความยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา และบุคคลในหน่วยงาน ในการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี และให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะอาศัยอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติทำหาย งานที่ปฏิบัติมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานสนใจ งานต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำหายที่ต้องลงมือทำ และงานมีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริณดา ปันหล้า และคณะ, 2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจนปฏิบัติงานสำเร็จ ทั้งยังสอดคล้องกับ (มานะ ศรีวิชัย, 2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสอดคล้องกับ (มะลิวรรณ ปันแก้ว, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ เพราะได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาราชการสามารถทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน ทำงานมีหลักเกณฑ์สามารถตรวจสอบได้ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม จึงทำให้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิสมัย แสนบัวโพธิ์, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทั้งนี้ เพราะได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมไม่กดดัน มีความสบายใจในการทำงาน พร้อมทั้ง ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ของบุคลากรในบริษัท ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรมีโอกาสได้รับการอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม และได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่าความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรุณา สุวรรณคำ, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสดำเนินการตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถแต่ต้องสอบแข่งขันวัดความสามารถภายในองค์กรและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นลพรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องด้วย ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับปริมาณงาน มีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่ง และมีการให้สวัสดิการหรือการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์การ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจาก การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือ และร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาแสดง

ถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือทุกครั้งเมื่อได้ร้องขอ อยู่ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่ออาจจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากมีการจัดระบบงานให้การทำงานเป็นทีม มีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ได้รับทราบเสมอ มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ และมีระบบติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ การบริหารงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การมีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมต่อการทำงาน อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย และสภาพวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า สภาพปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ใช้ในการทำงาน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรุณา สุวรรณคำ, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ และมีบรรยากาศที่งานเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย จึงทำให้ปัจจัยจุดในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร องค์กรเป็นหน่วยงานที่มั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่างานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า ความมั่นคงของการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากงานที่ทำไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในความรับผิดชอบของตน และการโยกย้ายตำแหน่งงานไม่มีผลกระทบต่อท่านและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2562) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือความห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยอยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยปัจจัย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558 : 12) การมุ่งใจมีอิทธิพลต่อผลของงานมีคุณภาพดี ปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมุ่งใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจทำให้พนักงานทำงานกันอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกันการจูงใจพนักงานทำให้มีความสำคัญ และสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน ขวน คลองงาม, 2557 : 212) เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี และมีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน สามารถทำงานตามนโยบายเร่งด่วนได้ มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะเพื่อทราบถึงปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำเครื่องมือวิเคราะห์ผลการทำงานมาใช้ และพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์และโปร่งใส ผ่านกิจกรรมปลูกฝังจริยธรรม

3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ควรจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ขององค์กร เช่น การประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านการจัดเวทีระดมความคิด

4. ด้านการบริการเป็นเลิศ ให้บริการตระหนักรู้ มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างทันท่วงที และพัฒนามาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน พร้อมทั้งฝึกอบรมพนักงานเพื่อยกระดับการบริการ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจภายในทีม และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ที่ศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นในองค์กรอื่น ๆ หรือภายในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีประชากรที่เหมาะสม เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ในการศึกษาที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น ควรมีการศึกษาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช เช่น สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น

บรรณานุกรม

พิสมัย แสนบัวโพธิ์. (2564). ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.

เอฟ.เอ็ม.จำกัด. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (13 กุมภาพันธ์ 2558). ประกาศ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 13 ง. หน้า 15-18.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (13 กุมภาพันธ์ 2558). ประกาศ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 13 ง. หน้า 15-18.

ชวน คลองงาม. (2557). ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก <http://chuan2506.blogspot.com/2011/02/erg-alderfer.html>. วันที่ 2 ตุลาคม 2567.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญดา ปันหล้า และคณะ. (2566). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9 (1) มกราคม – เมษายน.
- พิสมัย แสนบัวโพธิ์. (2564). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด**. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives**. ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก <https://webportal.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/>. วันที่ 2 ตุลาคม 2567.
- มะลิวรรณ ปันแก้ว. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน**. กรุงเทพฯ ฯ : รามคำแหง.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิต อุ๋อัน (2554). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอนกเพรส จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2562). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สำนักงาน ก.พ.ร., (2547). **รายงานประจำปี 2547**. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงานกฤษฎามนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.