

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

Motivational Factors Influencing the Development of Work Performance Competency
of Personnel in Local Administrative Organizations in Moei Wadi District, Roi Et Province

จิราพร ไชยฤทธิ์

สัณญา เคนาภูมิ

ภักดี โพธิ์สิงห์

นักศึกษาปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Jiraporn Chairit

Sanya Kenaphum

Phekdee Phosing

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail: p.sumransom1123@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 17 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 22 กรกฎาคม 2568

Received: May 28, 2025; Revised: July 17, 2025; Accepted: July 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 365 คน กำหนดสุ่มตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสามารถอธิบายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะ ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีระบบติดตามผล พร้อมให้รางวัลที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงปรับปรุงลักษณะงานให้ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ ควรให้บทบาทที่ชัดเจนและมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานผ่านการอบรมและการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส ค่าตอบแทน ควรสอดคล้องกับภาระงานและผลการปฏิบัติงาน พร้อมสวัสดิการที่สร้างความ



มั่นคง ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พัฒนานโยบายและกระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อประสิทธิภาพและลดความเครียด และการสร้างความมั่นคงในอาชีพผ่านระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ; การพัฒนาสมรรถนะ; การปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the performance of local government personnel in Mae Wa Dee District, Roi Et Province, 2) study the motivation factors affecting the development of performance of local government personnel in Mae Wa Dee District, Roi Et Province, and 3) study the recommendations on motivation factors affecting the development of performance of local government personnel in Mae Wa Dee District, Roi Et Province. The sample group consisted of 365 local government personnel, randomly selected by proportion and simple random sampling. The research instruments were questionnaires. Data were analyzed using statistics, including mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) The performance level of local government personnel in Mae Wa Dee District, Roi Et Province was at a high level overall. 2) The motivation factors affecting the development of performance of local government personnel in Mae Wa Dee District, Roi Et Province were job security factors, respect factors, policy and administration factors, and work success factors. This can explain the development of the performance of local government personnel by 77.20 percent with statistical significance at the .05 level. 3) Recommendations: There should be clear goals and a monitoring system, along with appropriate rewards to motivate work. Promoting an atmosphere conducive to acceptance and allowing personnel to participate in decision-making, as well as improving the nature of work to be challenging and appropriate for abilities. There should be clear roles and a fair evaluation system, including promoting career advancement paths through transparent training and promotion. Compensation should be consistent with workload and performance, along with welfare that creates stability. Good relationships in the organization should be fostered, policies and management processes should be developed to be effective, and a working environment conducive to efficiency and stress reduction should be created, and job security should be created through an appropriate welfare system.

Keywords: Motivational factors; Competency development; Performance

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งขับเคลื่อนโดยวิวัฒนาการของเทคโนโลยี ดิจิทัลและความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและความไม่แน่นอนที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Schwab, 2017) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่ไม่เพียงแต่รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน M.E. Jra สมาชิกของ Club of Rome ได้เคยชี้ให้เห็นว่า สังคมในอนาคตจะไม่ยึดถือฐานความมั่งคั่งจากทรัพยากรทางกายภาพ เช่น เงินทุนหรือวัตถุดิบเท่านั้น แต่จะพัฒนาอยู่บนฐานของ “ความรู้” และ “ทักษะของมนุษย์” ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และองค์กรในระดับที่ลึกซึ้งและครอบคลุม (Drucker, 1993) ในทำนองเดียวกัน Schultz (1971) ได้เสนอแนวคิดว่าการเติบโตของระบบเศรษฐกิจนั้นขึ้นอยู่กับ “ทุนมนุษย์” (human capital) ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถของแรงงานที่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพและรายได้ประชาชาติ กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงจะสามารถสร้างผลผลิตและรายได้ได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีทักษะ ดังนั้น การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงนโยบายระดับมหภาคและยุทธศาสตร์ระดับองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก และขับเคลื่อนสู่ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานถือเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เกิดการพัฒนา ในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งจากทฤษฎีของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรณวิสา แยมเกตุ, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากร จัดเป็นหัวใจหลักสำคัญของการปฏิบัติงาน และการดำรงอยู่ของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาซึ่งเป็นการลงทุนที่คาดหวังความสำเร็จในอนาคต โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนา การธำรงรักษาระดับความรู้ ทักษะที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว หากองค์กรประสบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ ล้วนแล้วแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อศักยภาพของตัวบุคลากรเอง ยิ่งถ้าหน่วยงานมีการจัดระบบที่ดี จะเป็นที่มาของการได้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน เป็นที่มาของ แรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่มาของการสงวนรักษาคณเฑาะว์คนดีให้คงอยู่กับหน่วยงาน และ เป็นที่มาของความสำเร็จในผลผลิตตามเป้าหมายของหน่วยงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสถานะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ทาให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ประกอบกับรัฐบาลประกาศใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 - 2580 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ

ยกระดับความรู้ ทักษะและทัศนคติบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562, น. 33)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลชุมพร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชุมพรทั้งตำบล 2) เทศบาลตำบลเมยวดี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมยวดีทั้งตำบล 3) เทศบาลตำบลบึงเลืศ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงเลืศทั้งตำบล 4) เทศบาลตำบลชมสะอาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชมสะอาดทั้งตำบล มีบุคลากรทั้งสิ้น 196 คน แต่ละเทศบาลได้มีการกำหนดการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูเทศบาล ในการส่งเสริมการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำจังหวัด ได้ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรีให้ทราบ (ท้องถิ่นอำเภอเมยวดี, 2567) จากข้อมูลที่ผ่านมา ยังพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) การขาดแคลนงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการและการดำเนินโครงการพัฒนา การขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีและแนวทางการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ 3) ขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวกและไม่รวดเร็ว 4) การขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากการขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือการขาดโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนแรงจูงใจส่วนบุคคล ขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความขัดแย้งและการทำงานร่วมกันไม่เป็นไปอย่างราบรื่น (ท้องถิ่นอำเภอเมยวดี, 2567) ดังนั้นจากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อค้นหาปัจจัยที่จะเป็นตัวสนับสนุนให้บุคลากร เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมถึงข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

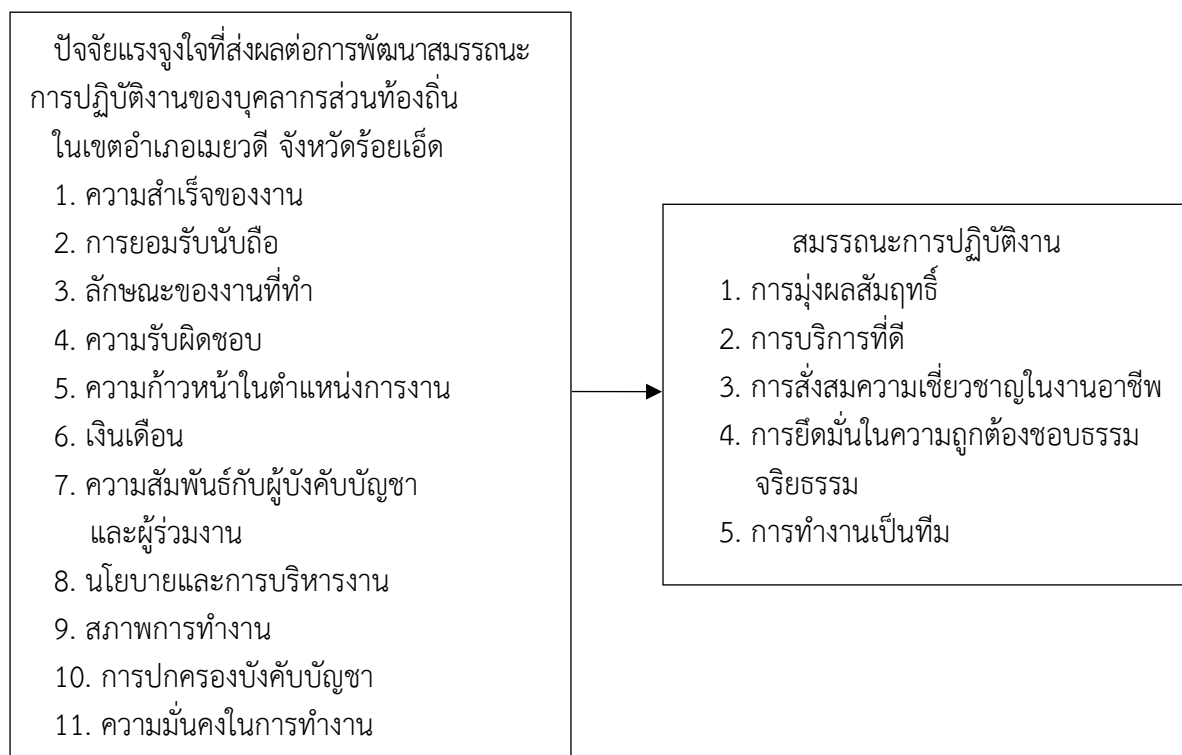
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และกรอบสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนของสำนักงาน ข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552: 7)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ของการวิจัย คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลชุมพร 2) เทศบาลตำบลเมยวดี 3) เทศบาลตำบลบุ่งเลิศ 4) เทศบาลตำบลชมสะอาด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดกรอบสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, น. 7) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 196 คน (ท้องถิ่นอำเภอเมยวดี, 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 132 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) ผู้วิจัย กำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับสมรรถนะ		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.41	0.78	มาก	3
2. ด้านการบริการที่ดี	3.22	1.23	ปานกลาง	5
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.40	0.84	ปานกลาง	4
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	3.60	0.83	มาก	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	0.89	มาก	1
โดยรวม	3.48	0.91	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	β	t	Sig.
a. ค่าคงที่	1.283	.233	-	5.519	.00
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X_1	.134	.037	.106	.915	.04*
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2	.204	.046	.280	4.454	.00*
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ X_3	.055	.041	.104	1.339	.18
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ X_4	.039	.041	.074	.938	.35
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน X_5	.080	.047	.140	1.721	.09
6. ปัจจัยด้านเงินเดือน X_6	.028	.033	.057	.847	.40
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน X_7	.033	.046	.047	.722	.47
8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X_8	.148	.047	.244	3.162	.00*
9. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน X_9	.068	.058	.106	1.184	.24
10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา X_{10}	.029	.038	.049	.753	.45
11. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X_{11}	.220	.059	.363	3.745	.00*

$R = .879$, $R^2 = .772$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปร เข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .772 ($R^2 = .772$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร สามารถอธิบายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X_{11} ($\beta = .363$)
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2 ($\beta = .280$)
3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X_8 ($\beta = .244$)
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X_1 ($\beta = .106$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.283 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.283 + .220 (X_{11}) + .204 (X_2) + .148 (X_8) + .134 (X_1)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $Z_{\hat{y}} = .363 (Z_{11}) + .280 (Z_2) + .244 (Z_8) + .106 (X_1)$

เมื่อ Y และ $Z_{\hat{y}}$ = ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ข้อเสนอแนะปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีระบบติดตามผล พร้อมให้รางวัลที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงปรับปรุงลักษณะงานให้ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ ควรให้บทบาทที่ชัดเจนและมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานผ่านการอบรมและการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส ค่าตอบแทน ควรสอดคล้องกับภาระงานและผลการปฏิบัติงาน พร้อมสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พัฒนานโยบายและกระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพและลดความเครียด และการสร้างความมั่นคงในอาชีพผ่านระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน 4) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

1.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรให้เห็นโอกาสเติบโตในสายงานทำให้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพตนเองให้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ แก้วสนิท (2567) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 83.80 ($R^2\text{Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านความมั่นคง

($\beta=.557$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.420$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.258$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.237$)

1.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการยอมรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนผู้อื่นที่มีความก้าวหน้า ประกอบกับมีระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการแสดงถึงการยอมรับและช่วยสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยคำจูงมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยภูมิใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยคำจูง ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อาจเป็นเพราะ นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีความชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะหรือศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการเรียนรู้การอบรม และพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณ เวลา หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากร เช่น การส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ มีส่วนสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมและกระตุ้นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อรุณลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้แก่ การควบคุมดูแลงาน ($\beta=.302$) ความก้าวหน้า ($\beta=.244$) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\beta=.240$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.178$) สภาพะการทำงาน ($\beta=.157$) และนโยบายและการบริหาร ($\beta=.150$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 ($R^{2Adj.}=.876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญเพิ่มเติม และดำเนินการโครงการที่สำคัญบรรลุเป้าหมาย ทำให้เห็นว่าเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกอยากพัฒนาทักษะความสามารถในทุกมิติ เช่น การคิดวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงกระตุ้นทางจิตใจของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ แก้วสนิท (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย ตัวแปรปัจจัยภูมิใจของแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนาย ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ อากาศอำนวยจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.60 ($R^2_{Adj} = .706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของงาน ($\beta=.496$) โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.387$) การได้รับการยกย่องชมเชย ($\beta=.158$) และการได้รับการพัฒนา ($\beta=.136$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรพัฒนาระบบฝึกอบรมการแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ฝึกอบรม เฉพาะด้านที่เน้นการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เช่น การใช้เครื่องมือ แก้ปัญหา หรือเทคนิคการจัดการความขัดแย้ง จำลองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาที่พบจริงในงาน เพื่อให้บุคลากร มีโอกาสฝึกฝนในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สร้างฐานข้อมูลความรู้ รวบรวมปัญหาที่พบบ่อยในกระบวนการ ทำงานพร้อมแนวทางแก้ไขและทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ของ พนักงานในรูปแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการยกย่องส่งเสริมให้ บุคลากรมีการยกย่อง และแสดงความขอบคุณระหว่างเพื่อนร่วมงานผ่านการสื่อสารประจำวัน เช่น การกล่าว คำชมเชยหลังจากการประชุมหรือในโอกาสต่าง ๆ สร้างแนวคิดที่ทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึ กเชื่อมโยงและการสนับสนุนซึ่งกันและกันจัดกิจกรรมยกย่องในที่ประชุม ใช้การประชุมประจำเดือนเป็นเวทีเพื่อ ประกาศความสำเร็จของบุคลากรในทีม เช่น การตั้งบุคคลเด่นประจำไตรมาส พร้อมทั้งให้เพื่อนร่วมงานร่วม แสดงความยินดี

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารควรออกแบบงานที่เพิ่มความท้าทายอย่างเหมาะสมเน้นการ ทำงานเชิงรุกเชิงพื้นที่บูรณาการร่วมกับภาคส่วนราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด วางโครงสร้างงานให้มีความ หลากหลาย และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองใช้ทักษะในหลากหลายด้าน มอบหมายงานที่ต้องการการ แก้ปัญหาเชิงลึกหรือการวางแผนในระยะยาว เพื่อกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพและการคิดวิเคราะห์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความช่วยเหลือและสนับสนุนกันภายในทีม กระตุ้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมผ่านการตั้งกลุ่มสนับสนุนเฉพาะด้าน เช่น ที่ปรึกษาระดมความคิดเพื่อ แก้ปัญหาในงาน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมผ่านการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากร สามารถเปิดใจเกี่ยวกับปัญหาทั้งในงานและส่วนตัว

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประชาสัมพันธ์องค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรเขียนบทความ แสดงความคิดเห็น หรือรายงานความคืบหน้าของ โครงการต่าง ๆ ในสื่อขององค์กร เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียสนับสนุนการถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านการ เป็นวิทยากร หรือผู้เล่าเรื่องในโอกาสต่าง ๆ จัดเวทีหรือโอกาสนำเสนอผลงานระดับหน่วยงาน จัดกิจกรรมหรือ ประชุมเป็นประจำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานหรือโครงการของตนต่อที่ประชุมในระดับแผนกหรือ องค์กร ส่งเสริมกิจกรรมที่บุคลากรสามารถพูดถึงผลสำเร็จในการทำงาน เช่น การจัดงานสรุปผลประจำปีหรือ นิทรรศการผลงาน

1.6 ด้านเงินเดือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดควรจัดระบบการกำหนดเงินเดือนที่โปร่งใสและยุติธรรม ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ในการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ เช่น ประสบการณ์ทำงาน ความรับผิดชอบในตำแหน่ง และผลงานที่สร้างให้แก่องค์กร ให้ข้อมูลบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนของหน่วยงาน รวมถึงแนวทางการปรับเพิ่มเงินเดือนในอนาคต

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับต้นหรือระดับสูง จัดกิจกรรมประชุมกลุ่มหรือพูดคุยที่เน้นการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในทุกระดับ ฝึกทักษะการเข้าใจและเห็นใจของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในเรื่องการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากร ใช้เครื่องมือ เช่น การโค้ชชิ่ง (Coaching) เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและปรับตัวเข้ากับทีมงานในหลากหลายสถานการณ์

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรสร้างนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ จัดตั้งโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง และพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรืออุตสาหกรรม พัฒนานโยบายที่เน้นการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

1.9 ด้านสภาพการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดควรจัดให้มีระบบการบำรุงรักษาวัสดุและอุปกรณ์เป็นประจำ จัดตั้งระบบการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ก่อนและหลังการใช้งาน เช่น การทำบันทึกการตรวจเช็คสภาพหรือประสิทธิภาพของเครื่องมือการทำงาน วางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์ในระยะยาว เพื่อให้พร้อมใช้งานทุกเวลาและลดโอกาสที่อุปกรณ์จะเกิดปัญหาในการทำงาน

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการพัฒนาสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมาเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา เช่น การอธิบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายหรือทิศทางองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในด้านการเข้าใจและเคารพความหลากหลายของบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการมอบหมายงาน เช่น การพิจารณาทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรในการมอบหมายงานหรือโครงการที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่างานที่ได้รับการมอบหมายจะไม่เป็นภาระเกินกว่าที่บุคลากรสามารถทำได้ ใช้เกณฑ์ที่เป็นธรรมในการพิจารณาความสามารถและประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติหรือความไม่ยุติธรรม ส่งเสริมการมอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อค้นหากลุ่มเป้าหมายที่ต้องการแนวทางการพัฒนาตนเองเฉพาะทาง และออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2.2 ศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำในองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

(transformational leadership) และการสนับสนุนแบบใกล้ชิด (mentoring) ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจและความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเน้นความสำคัญของการพัฒนา ผู้นำในองค์กร

2.3 วิเคราะห์บทบาทของเทคโนโลยีในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ควรศึกษาว่าเทคโนโลยี เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-learning platforms) หรือเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ สามารถช่วยพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างไร รวมถึงข้อจำกัดและโอกาสในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบริบทองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

จิรวัดณ์ แก้วสนิท. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ท้องถิ่นอำเภอเมยวดี. (2567). แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ร้อยเอ็ด: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมยวดี.

วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York, NY: HarperBusiness.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. Free Press.

Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Publishing Group.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.