

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา***
**MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL IN
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION**

ลดาวัลย์ เปลี่ยนภักดี¹ และ กมลวรรณ วรรณนัง²

Ladawan Pleanpakdee¹ and Kamonwan Wanthanang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: wkamonwan@aru.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 กันยายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 16 กันยายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 18 กันยายน 2568

Received 11 September 2025; Revised 16 September 2025; Accepted 18 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

Citation:



* ลดาวัลย์ เปลี่ยนภักดี และ กมลวรรณ วรรณนัง. (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 1-20.

Ladawan Pleanpakdee and Kamonwan Wanthanang. (2025). Motivation Affecting The Performance Of Personnel In Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Administrative Organization.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(5), 1-20.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

พระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง **คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This research aimed to 1) analyze the motivation of personnel at the Ayutthaya Provincial Administrative Organization, 2) assess their work performance competence, and 3) evaluate the motivating factors influencing their work performance competence. The study employed a quantitative research design. The sample consisted of 228 staff members from the Ayutthaya Provincial Administrative Organization, selected through proportional sampling. The research instrument was a structured questionnaire with a reliability coefficient of 0.83. Data analysis was conducted using percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the overall motivation of the personnel was at a high level. When ranking each motivational factor by average scores, the results indicated achievement, recognition, career development, work environment, and salary and benefits, respectively. 2) The overall work

performance competence of the personnel was at the highest level, with integrity and ethics, teamwork, service excellence, professional expertise, and achievement orientation ranked in descending order of importance. 3) Furthermore, achievement, career advancement, and recognition were identified as motivational factors that significantly and moderately influenced work performance competence.

Keywords: Motivation, Work Performance Competency, Personnel at the Ayutthaya Provincial Administrative Organization

บทนำ

บุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ สิ่งสำคัญนี้คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค ตลอดจนสังสมประสบการณ์จากชีวิตจริง เพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ ก็ควรต้องศึกษาการจูงใจเพื่อที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กร การจูงใจจะช่วยทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์กรได้ และจะทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

องค์กรภาครัฐมีการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้นไป และสมรรถนะจะมีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ในองค์การภาครัฐมากขึ้น และการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีความสามารถเหมาะสมสำหรับรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า สมรรถนะหลัก 5 รายการ อันได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม โดยในแต่ละสมรรถนะจะมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมในแต่ละระดับ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์การส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 รับผิดชอบพื้นที่จังหวัด ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนภายในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ และการพัฒนาขีดความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่องค์กรกำหนด และเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะคุณภาพสูงและมีทักษะขีดความสามารถพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐ และนโยบายสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ สมรรถนะของบุคลากร และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในการปฏิบัติงานต่อการบริหารจัดการระบบ การปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากองค์กรที่จะได้รับประโยชน์แล้ว ผู้เข้าใช้บริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็ได้รับประโยชน์จากการทำงานที่มีสมรรถนะด้วยเช่นกัน และเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะ ด้วยการให้ความสำคัญกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดย อับราฮัม มาสโลว์ (Hierarchy of Human Need by Abraham Maslow) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นอยู่ และแรงจูงใจในขั้นต่ำจะต้องได้สมปรารถนาก่อนที่จะได้แรงจูงใจขั้นสูง ซึ่งแรงจูงใจแบ่ง ออกเป็น 5 ชนิด ดังนี้ ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะขาดไม่ได้ ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลควรประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต (ศิริพงษ์ ฤดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ท้าทายและความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's motivation Theory) แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการ 3 อย่าง โดยให้เหตุผลว่า “แรงจูงใจของคน และประสิทธิภาพในงานต้องกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่างนี้ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) และความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation)

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's ERG) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540) นำทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow (1943) มาปรับปรุงได้สรุปว่าปัจจัยในการจูงใจคนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม และเกิดเป็นทฤษฎีที่เรียกว่า ERG 3 ระดับ คือ ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ (Existence needs : E) ความต้องการมีสัมพันธภาพทางสังคม (Relatedness needs : R) และความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs : G)

5. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X

ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้ ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยันควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

6. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานมีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจ กระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดง พฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน 2) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวก

7. ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) และทฤษฎีการจูงใจของ Adam ในการศึกษาของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551) ได้อธิบายว่า ปกติแล้วผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับการที่ได้ทุ่มเททำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Input-Output) ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นการเปรียบเทียบความพยายามและรางวัลที่ตนเองกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกันจะได้รับ

8. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) การเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory Of Motivation) สกินเนอร์ (Skinner, 1974) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัลหรือการเสริมแรงกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำบ่อยครั้ง แต่ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลลบหรือไม่ปรารถนา พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป โดยมีองค์ประกอบที่

สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) สิ่งเร้า (สถานการณ์) 2) การตอบสนอง(พฤติกรรม) 3) ผลกรรม (บวกหรือลบ) พฤติกรรม โดยแบ่งประเภทของการเสริมแรงออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) การเสริมแรงทางลบ (Negative or avoidance reinforcement) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) และการลงโทษ (Punishment)

9. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Need Theory) เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray, 1938) โดยเมอร์เรย์พบว่า มนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความรุนแรงของความต้องการ (intensity) และทิศทางของพฤติกรรม (direction) กล่าวคือ หากเมื่อบุคคลมีความต้องการที่มีความรุนแรงมากก็จะแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกายออกมาบ่อยครั้ง และเป็นรูปธรรมที่เห็นได้อย่างชัดเจนกว่าความต้องการที่ไม่ถึงขั้นที่รุนแรง และรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรุนแรงของความต้องการขั้นหุนหันพลันแล่น

10. ทฤษฎีการบริหารองค์การอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) บาร์นาร์ด ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ความดีใจทางสังคม สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน

11. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แบ่งประเภทของ สมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่ม

งานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละแหล่งอ้างอิง จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันมากที่สุดของนักวิจัย 5 ท่าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 528 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีระดับความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ($e = .05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) และนำไปทดลองกับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ราย เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นำส่งถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 228 ฉบับ 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีระยะเวลาในการทำงาน 0 - 9 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

แรงจูงใจ ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.51	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.85	0.85	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	0.65	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.21	0.63	มากที่สุด
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.59	มากที่สุด
รวม	4.20	0.52	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.20 โดยให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 4.51

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.40	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.62	0.44	มากที่สุด
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.47	0.48	มากที่สุด
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.53	0.48	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	0.44	มากที่สุด
รวม	4.53	0.39	มากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.53 โดยให้ความสำคัญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมมากที่สุด เท่ากับ 4.62

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.68	0.17		9.70	0.00
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.39	0.04	0.49	9.37	0.00*
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	-0.04	0.03	-0.09	-1.45	0.15
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.64	0.04	0.11	1.45	0.15
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.13	0.05	0.21	2.66	0.00*
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.10	0.5	0.16	2.00	0.05*
$R = 0.75$ $R^2 = 0.57$ Adjusted $R^2 = 0.56$ $SE_{est} = 0.26$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ 57 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.75 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.57 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.26 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ เท่ากับ 1.68

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความภาคภูมิใจในสายอาชีพให้แก่บุคลากร และส่งเสริม

ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร จึงส่งผลให้แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพร อินทร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ โดยนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงส่งผลให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ ราชแพทยาคม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี ขานดาบ (2559)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ 4 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าแรงจูงใจของบุคลากรมากขึ้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน สามารถอธิบายเป็นรายชื่อได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานอยู่เสมอ ก็จะทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดความภาคภูมิใจและมีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ จันทะนันท์ สิทธิชัย แจ่มปั้นรัก และมีนา ตูลาพัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงานของ บริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรักษ์ กระต่ายทอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

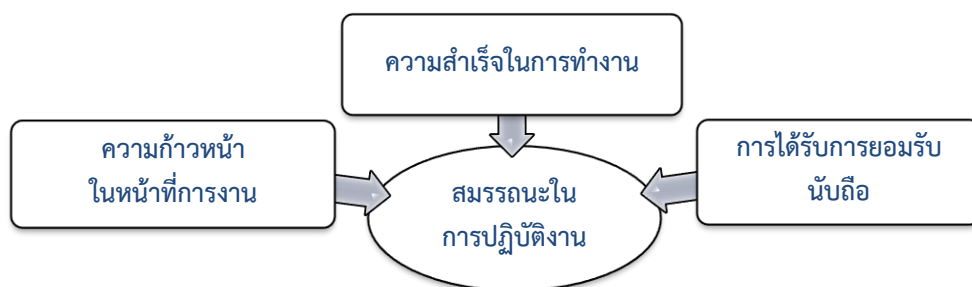
3.2 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดฝึกอบรม

พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ เอกวนาการ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัทธ์ คงแสง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเช่นเดียวกันกับระดับสมรรถนะในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.3 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ก็จะเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับในการทำงานและสายอาชีพของตน แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลสมรรถนะการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพัทธ์ แอคะนาคะ และทศพร มะหะหมัด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดกรมปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมปลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดกรมปลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร ระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ด้านความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ ปิ่นแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์สมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรให้ความสำคัญแรงจูงใจของบุคลากรใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ อีกทั้งควรมีการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สนับสนุนการศึกษาต่อในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการเสริมแรงจูงใจของบุคลากรใน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานในระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานแบบบูรณาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน แนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้ วางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงต้องการเข้าใจถึงลักษณะงานเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อื่น ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแต่ละที่

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับ

จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 2.3 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรในอนาคตได้ 2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร ราชแพทยาคม. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารครุพิบูล*, 5(1), 97 – 110.
- ชยพัทธ์ แอกะนาคะ และทศพร มะหะหมัด. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดกรมปลัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารช่อพะยอม*, 32(1), 52-73.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- ทวีพร อินทร. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทัศนีย์ จันทะนันท์ และคณะ. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงานของบริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน). *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 2(1), 55-66.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. ใน *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะลิวรรณ ปิ่นแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยู่ธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ธนุขพรินติ้ง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจจากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567*. เรียกใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2568 จาก <http://aypao.go.th/centerdata/datas/file/1745563483.pdf>
- อนุรักษ์ กระต่ายทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อัทธ คงแสง. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนราธิวาส. ใน *บทความวิจัยสาขาวิชาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสรพงศ์ เอกวนการ. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Barnard, C. I. (1972). *The Function of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Murray, H. H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

McClelland, D. C. (1961). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.

Skinner, B. F. (1974). *About Behaviorism*. New York: Alford A Kuapt F.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: McGraw-Hill.