

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

Factors affecting the performance of the cultural office personnel provinces  
in the upper north.

มะลิวรรณ ปันแก้ว<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (3) เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (5) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง บุคลากรเครือข่ายของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจ ทั้งหมด 175 คน โดยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีสมรรถนะการทำงานด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก 4) บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ที่มีสมรรถนะในการทำงานมากจะสัมพันธ์กับผู้ที่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์สมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจ้างด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

**คำสำคัญ :** สมรรถนะ บุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

<sup>1</sup>นางสาวมะลิวรรณ ปันแก้ว นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง

## Abstract

The purpose of this research is (1) to study motivation factors affecting the performance of the Provincial Cultural Office personnel in the Upper North Region (2) to study the supporting factors affecting the work performance of personnel. Provincial Cultural Office in the Upper North (3) To study the performance of the Provincial Cultural Office personnel in the Upper North Region (4) to create a forecasting equation for factors affecting the performance of the Provincial Cultural Office in the Upper North Region (5) to study Recommendations for the development of performance of the Provincial Cultural Office in the Upper North Region. The wardrobe used for the study is the study room for this research, which is a network employee of the Cultural Office in the Northern Region on Lampang Province, Chiang Mai Province, Lampang Province, and spread by survey of 175 people using the calculation formula. Yamane sample size and stratified sample. The analysis results can be summarized as follows: 1) Personnel at Provincial Cultural Office in the Upper North Region There are motivating factors for success in work. Acceptance The nature of the work performed Job responsibility And the advancement in the job duties Very level. 2) Personnel at Provincial Cultural Office in the Upper North Region There are factors supporting policy and administration. Supervisory Relationship with colleagues In terms of working conditions and security And benefits Very level. 3) Personnel at Provincial Cultural Office in the Upper North Region Have competencies in knowledge, skills, attitudes, desirable characteristics. Very level. 4) Personnel at Provincial Cultural Office in the Upper North Region That has the ability to work much in relation to those who are male. Education level And job position. 5) Variables that can be used to predict the performance of provincial cultural office personnel in the upper northern region were the motivating factors for the success of the person. To be respected And the nature of the work performed Support factor Relationship with colleagues In terms of working conditions and security And benefits.

**Keywords :** performance, personnel, cultural office personnel provinces

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การทำงานในยุคปัจจุบันต้องแข่งขันกับความเร็วของเทคโนโลยี ทำให้การทำงานมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นความทันสมัยของเทคโนโลยี ความเร็วของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่ บุคลากรทั้งภาครัฐและ

ภาคเอกชน ต้องปรับตัวจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างเล็งเห็นคุณค่าที่ยึดมั่นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและพยายามปรับการทำงานให้เข้ากันนโยบายของรัฐบาล การจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีการทำงานแบบ

“เข้าซาม เย็นซาม” ไม่มีการปรับตัวและพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ส่งผลทำให้การบริการต่อประชาชนมีความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ ปัจจุบันหลายหน่วยงานในภาคราชการและภาคเอกชน ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ Competency มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร พนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กรได้ ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ไม่ได้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว ที่จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถและเหมาะสมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ แต่เป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ (สมรรถนะ) ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการทำงาน

การที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในด้านการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาศมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะเหล่านั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และคุณลักษณะพึงประสงค์ ให้แต่ละองค์กรประกอบมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่คอยพยายามพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดนโยบายการทำงาน และมีแนวโน้มผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของภาครัฐ ที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยศึกษา สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งแต่ละปัจจัยดังกล่าวฯ จะส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนอย่างไร และคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานทั้งในส่วนของผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน”

## วัตถุประสงค์การวิจัย

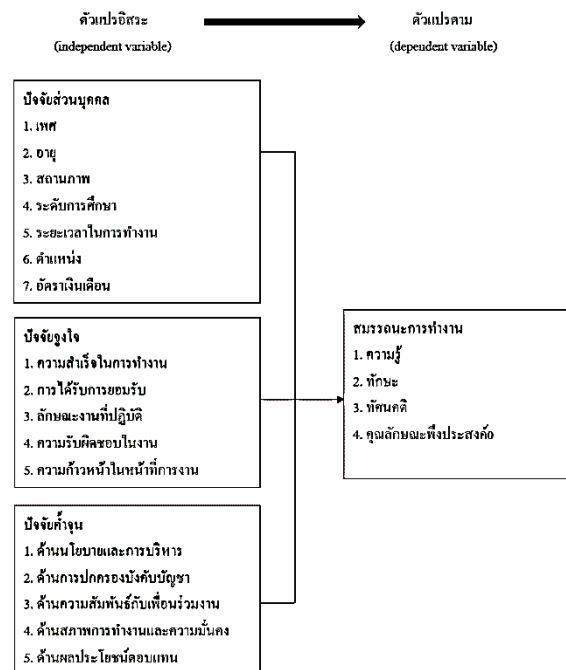
1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน
5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน
3. ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบไปด้วย นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

## กรอบแนวคิดงานวิจัย



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยจูงใจในที่นี้ เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของการจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

1.2 ปัจจัยสำคัญในที่นี้ เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของการค้าจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

1.3 สมรรถนะการทำงาน เป็นการศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง โดยประกอบไปด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านทัศนคติ สมรรถนะด้านคุณลักษณะพึงประสงค์

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง บุคลากรเครือข่ายของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจ ทั้งหมด 175 คน

## 3. ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง การวิจัยในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2563 ถึง มกราคม 2564

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตัวแปรตาม คือ

สมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะพึงประสงค์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ พนักงาน ลูกจ้าง บุคลากรเครือข่ายของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน

2. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน หมายถึง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ตั้งก่อดอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่

3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการศึกษาได้จากแบบสอบถามจำแนกไว้ 7 ลักษณะ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

4. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนมีความรู้สึกชอบและรักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะบำรุงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น

6. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมี คุณลักษณะพึงประสงค์ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบข้อมูลของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปางในเขตภาคเหนือตอนบน
2. สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปางในเขตภาคเหนือตอนบน
3. สามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนต่อไปได้

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ พะเยา และแพร่ จำนวน 175 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกกระด้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p.886) จากประชากรทั้งหมด 300 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 175 ตัวอย่าง และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือถึงสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อขออนุญาตให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม และมอบหมายให้บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนของแต่ละจังหวัด เป็นผู้รวบรวมและจัดส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัยดำเนินการต่อไป

2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และส่งลิงค์แบบสอบถามให้แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละจังหวัด ช่วยประชาสัมพันธ์การตอบแบบสอบถามออนไลน์

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนในทุกข้อคำถาม ของการตอบคำถาม ให้คะแนนตามเกณฑ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

## สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับการวิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5
3. ใช้ Independent Sample t-test สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %)
4. ใช้ One-way ANOVA หรือ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3 โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %)
5. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression) สำหรับการวิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3

## ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม และมีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวม (M=3.73) อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (M=3.99) การได้รับการยอมรับ

(M=3.80) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (M=3.75) ความรับผิดชอบในงาน (M=3.64) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (M=3.48) พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (M=3.57) อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (M=3.43) การปกครองบังคับบัญชา (M=3.53) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (M=3.82) สภาพการทำงานและความมั่นคง (M=3.50) ผลประโยชน์ตอบแทน (M=3.58) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน (M=4.01) อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (M=4.03) ด้านทักษะ (M=3.97) ด้านทัศนคติ (M=4.01) ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ (M=4.06) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยด้านเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานทุกด้านที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะพบว่า บุคลากรที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีสมรรถนะการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง 2) ปัจจัยอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่อายุต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานทุกด้านที่ไม่

แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะ พบว่า บุคลากรที่อายุต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ปัจจัยสถานภาพ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่สถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 4) ปัจจัยระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาสมรรถนะการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานด้านทักษะแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยระดับการศึกษาปริญญาเอกมีสมรรถนะการทำงานด้านทักษะมากกว่าระดับอื่นๆ ส่วนสมรรถนะการทำงานด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 5) ปัจจัยระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 6) ปัจจัยตำแหน่ง พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาสมรรถนะการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานด้านทัศนคติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปมีสมรรถนะการทำงานด้านทัศนคติมากกว่าระดับอื่นๆ ส่วนสมรรถนะการทำงานด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ ที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 7) ปัจจัยอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบนที่อัตราเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 8) การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค่าจูน ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้การถดถอยพหุคูณ

(stepwise multiple regression) พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัย คำจูง ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก กับสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขต ภาคเหนือตอนบน โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression) พบว่า มีตัวแปร อิสระ 7 ตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(A3) สภาพ การทำงานและความมั่นคง(S4) การได้รับการ

ยอมรับนับถือ(A2) การปกครองบังคับบัญชา(S2) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (A1) ผลประโยชน์ตอบแทน(S5) และความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน(S3) โดยค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ทุกตัว แปร ให้ความหมายว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรนี้ มีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือ ตอนบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อ 3 ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

| ขั้นที่ | ตัวแปรพยากรณ์        | R    | R <sup>2</sup> | R2-<br>change | SE est | F     | Sig.  |
|---------|----------------------|------|----------------|---------------|--------|-------|-------|
| 1       | A3                   | 0.47 | 0.22           | 0.22          | 0.52   | 50.06 | 0.00* |
| 2       | A3,S4                | 0.53 | 0.28           | 0.28          | 0.50   | 34.07 | 0.00* |
| 3       | A3,S4,A2             | 0.56 | 0.31           | 0.31          | 0.49   | 26.06 | 0.00* |
| 4       | A3,S4,A2,S2          | 0.58 | 0.34           | 0.34          | 0.48   | 22.56 | 0.00* |
| 5       | A3,S4,A2,S2,A1       | 0.63 | 0.39           | 0.39          | 0.46   | 22.39 | 0.00* |
| 6       | A3,S4,A2,S2,A1,S5    | 0.64 | 0.42           | 0.42          | 0.45   | 20.26 | 0.00* |
| 7       | A3,S4,A2,S2,A1,S5,S3 | 0.66 | 0.44           | 0.44          | 0.50   | 19.12 | 0.00* |

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (beta) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณ

| ตัวแปรพยากรณ์                       | b    | SE est | beta | t    | Sig.  |
|-------------------------------------|------|--------|------|------|-------|
| 1. ค่าคงตัว                         | 1.36 | 0.24   | -    | 5.56 | 0.00* |
| 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(A3)       | 0.29 | 0.07   | 0.03 | 3.41 | 0.00* |
| 3. สภาพการทำงานและความมั่นคง(S4)    | 0.20 | 0.06   | 0.02 | 2.32 | 0.00* |
| 4. การได้รับการยอมรับนับถือ(A2)     | 0.36 | 0.08   | 0.04 | 3.43 | 0.00* |
| 5. การปกครองบังคับบัญชา(S2)         | 0.65 | 0.04   | 0.10 | 1.32 | 0.00* |
| 6. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล(A1) | 0.31 | 0.08   | 0.31 | 3.61 | 0.00* |
| 7. ผลประโยชน์ตอบแทน(S5)             | 0.14 | 0.05   | 0.19 | 2.52 | 0.00* |
| 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(S3) | 0.14 | 0.05   | 0.21 | 2.75 | 0.00* |

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{สมรรถนะการทำงาน} &= 1.36 + 0.29(A3) + 0.20(S4) + 0.36(A2) + 0.65(S2) + 0.31(A1) \\ &\quad + 0.14(S5) + 0.14(S3) \\ &\quad (3.41) \quad (2.32) \quad (3.43) \quad (1.32) \quad (3.61) \quad (2.52) \quad (2.75) \end{aligned}$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{สมรรถนะการทำงาน} &= 0.03 + 0.02 + 0.04 + 0.10 + 0.31 + 0.19 + 0.21 \\ &\quad (3.41) \quad (2.32) \quad (3.43) \quad (1.32) \quad (3.61) \quad (2.52) \quad (2.75) \end{aligned}$$

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้ ปัจจัยเชิงใจทั้ง ด้าน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อกา 5รทำงานของบุคลากรโดยตรง ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร เนื่องจากหากบุคลากรมีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพ สอดคล้องกับ นฤมลทิศตะยานนท์ (อ้างถึงใน สมเกียรติ แก้วหอม , 2555) กล่าวว่า ระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและ

กำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

**การได้รับการยอมรับนับถือ** เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลได้รับการยอมรับทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพราะในองค์กรที่มีบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจจะ มีบุคลากร ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันออกไปเช่นกัน หากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ก็จะได้รับ การยอมรับนับถือมากกว่า สอดคล้องกับ บุคราเตียร์บรจ (2546 : 4) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** บุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรือ อาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ยังรวมไปถึงการที่หน่วยงานมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างความสะดวกสบายแก่บุคลากรอีกด้วย สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ ( 2544: 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานที่แตกต่างกันตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเอง

ชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

**ความรับผิดชอบในงาน** เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ย่อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่นเดียวกับ(Gordon 2002 อ้างถึงใน สมบัติ บารมี, 2551) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานจะถูกจูงใจเพื่อให้เพิ่มความพยายามเป็นพิเศษ หรือเพิ่มความอดทนมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐาน

**ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมไปถึงมีโอกาสดำเนินงานเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิการ (2544: 394) กล่าวว่าองค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมไปถึงการมีโอกาสนำหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

ปัจจัยสำคัญ ทั้ง ด้าน ได้แก่ นโยบายและ 5 การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เนื่องจาก 05.0 ด้าน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการ 5 ปัจจัยสำคัญทั้งทำงานของบุคลากรโดยตรง ดังนี้

**นโยบายและการบริหาร** การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

**การปกครองบังคับบัญชา** การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและบุคลากร สร้างความเป็นมิตร ความรู้สึกดีต่อกัน และคำชมอาจจะกลายเป็น การให้กำลังใจในการทำงานต่อไป และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการที่ได้ทำงานร่วมกัน พบปะสนทนากัน สร้างความเป็นมิตรช่วยเหลือและสร้างความเชื่อใจกับผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี ได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอก็จะมีแรงผลักดันในการทำงาน เกิดแรงบันดาลใจ และทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจ ไม่ย่อท้อ เพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่ถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานน้อย จะส่งผลต่อความคล่องตัวในการประสานงานกันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็จะน้อยตามไปด้วย เช่นเดียวกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด ปทุมธานี กล่าวว่า จึงควรมีการเพิ่มในส่วนของกิจกรรมสนทนากันเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มในส่วน of ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น

**สภาพการทำงานและความมั่นคง** การที่องค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความต้องการในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัตร สนมหอม 2550 : (70 ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานต้องมีความเหมาะสมทั้งด้านกายภาพและด้านความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

**ผลประโยชน์ตอบแทน** เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะไม่มีความเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานและไม่ครอบคลุม จะไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความทุ่มเทหรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ สงฆ์ ( สุวรรณ 2549 : ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ (79) ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ พบว่า ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสิ่งที่จูงใจข้าราชการในการทำงานค่อนข้างมาก ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่

### ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่มาจากความผิดพลาดหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์จากงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีบุคลากร องค์กรควรปรับปรุงการเติบโตและความก้าวหน้าในการสายงานของแต่ละตำแหน่งและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

6. ผลการวิจัย พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้องค์กรควรมีการชี้แจงแบบแผนกำหนดทิศทางหรือนโยบายต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

การพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

2. ผลการวิจัย พบว่า การได้รับการยอมรับมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้หากองค์กรมีการ ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้องค์กรควรมอบหมายให้บุคลากรทำงานตามความสามารถของตน เพื่อให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิจัย พบว่า ความรับผิดชอบในงานมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากหากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและพยายามแก้ไขปัญหาคืออาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันเวลา

5. ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของ

7. ผลการวิจัย พบว่า การปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและเป็นกันเองกับพนักงานอย่างจริงจัง และควรจัดหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้พนักงานด้วยความรู้สึกยินดี

8. ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้หากองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสามัคคี

มีทัศนคติที่ดีต่อกัน จะทำให้ พนักงานรู้สึกว่าเป็น  
ครอบครัวเดียวกัน

9. ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงานและ  
ความมั่นคงมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของ  
บุคลากร ทั้งนี้องค์กรควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน  
ภายในองค์กร

10. ผลการวิจัย พบว่า ผลประโยชน์ตอบ

แทนมีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร  
ทั้งนี้องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของสิทธิ  
สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงค่าตอบแทนให้  
เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติในการกิจ  
เร่งด่วน

## เอกสารอ้างอิง

สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. การจัดการความรู้. [ออนไลน์] สืบค้นจาก:

[http://www.opdc.go.th/news.php?menu\\_id=8&catid=9&news\\_id=181,16](http://www.opdc.go.th/news.php?menu_id=8&catid=9&news_id=181,16), (วันที่ สืบค้น 27 กุมภาพันธ์ 2560).

สนอง ชื่นราพันธ์. (2553). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมาบตาพุด  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น).

โสภิญญา เศรษฐกิจ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์.  
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร

มนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ, 31 มกราคม 2548. [ออนไลน์]  
เข้าถึงได้จาก: <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/competency.pdf>, (วันที่สืบค้น 19 มกราคม 2560).

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด  
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ  
วิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. 2553. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม  
(1998) จำกัด อำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญนันท์ ทองปานคุณานนท์. 2557. “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท โพสโค  
(ไทยแลนด์) จำกัด”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

เฉลิม สุขเจริญ. 2557. แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงน่าง  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อติยา เสนะวงศ์. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ ระดับหัวหน้า

งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.  
รุ่งทิพา อินตะใจ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน).  
ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอนกลา สุทธินันท์. (2548). แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
อย่างได้ผล. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

โสภิญา เศรษฐกิจ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.  
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.  
เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ, 31 มกราคม 2548. [ออนไลน์]  
เข้าถึงได้จาก: <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/competency.pdf>,

อมรชัย คุ่มรุ่งเรือง. (2557). สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท สยาม การ์ด  
ฟรีเวนชั่น จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

