

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE ACHIEVEMENT OF SAKON NAKHON IRRIGATION PROJECTS

อติการ แสนสุวรรณศรี* ละมัย ร่มเย็น และ สันยุธาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง

Atigan Sansuwansri*, Lamai Romyen, and Sanyasorn Swasthaisong

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Luxhomeatigan@gmail.com

รับบทความ 31 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 29 ตุลาคม 2563 ตอรับบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน (MOT_2) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MOT_3) ด้านการเจริญเติบโต (MOT_5) และด้านการยอมรับนับถือ (MOT_6) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 17.50
4. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER_3) สมรรถนะหลัก (PER_1) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER_2) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.108 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 10.80

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ, โครงการชลประทานสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects, 2) to examine the level of factors in terms of work motivation and performance competency of Sakon Nakhon Irrigation Projects, and 3) to study the influences of factors-work motivation and performance competency affecting the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects. The samples consisted of 268 personnel of Sakon Nakhon Irrigation Projects. The instrument employed for data collection including a set of questionnaires. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects as a whole were at the highest level ($\bar{x} = 4.51$).

2. The work motivation of personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 4.50$) and performance competency of personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 4.61$).

3. Work motivation of personnel in term of the success of the performance (MOT_2), accountability/responsibility (MOT_4), occupation progress (MOT_3), occupation growth (MOT_5) and workplace acknowledgement and recognition (MOT_6) had significant influences on the performance results of Sakon Nakhon Irrigation Projects at the .05 level of significance with 0.175 coefficient and could correctly predict the performance results of Sakon Nakhon Irrigation Projects with 17.50 percent.

4. Performance competency of personnel of Sakon Nakhon Irrigation Projects in terms of functional/position competency (PER_3), core competency (PER_1), management competency (PER_2) had significant influences on the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects at the .05 level of significance with 0.108 coefficient and could predict the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects with 10.80 percent.

Keywords: Performance Results, Sakon Nakhon Irrigation Project

บทนำ

โครงการชลประทานสกลนคร เป็นโครงการชลประทานประจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งสังกัดของสำนักชลประทานที่ 5 กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งอยู่ที่ บ้านนาคำ ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ห่างจากตัวเมืองสกลนครประมาณ 11.75 กม. ถนนสายสกลนคร-กาฬสินธุ์ ที่ตั้งโครงการอยู่ในเนื้อที่ 300 ไร่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการส่งน้ำและบำรุงรักษาของโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและบริหารงานทั่วไป ด้านพัสดุครุภัณฑ์ งานธุรการและบัญชีการเงิน ควบคุมดำเนินงานของกรมชลประทานภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อเร่งรัดพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก ส่งเสริมกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ การเกิดอุทกภัย รวมทั้งวางแผนงานส่งน้ำบำรุงรักษาและระบายน้ำ จัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณน้ำท่า น้ำฝน และปริมาณน้ำที่ส่งเข้าสู่พื้นที่โครงการชลประทานขนาดเล็ก โครงการศูนย์บริการเกษตรกรเคลื่อนที่ โครงการขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติ โครงการพิเศษอื่น ๆ เช่น โครงการตามพระราชดำริ โครงการขนาดกลางเร่งด่วน โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงและงานก่อสร้างอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (โครงการชลประทานสกลนคร, 2562) ปัจจุบันอ่างเก็บน้ำ ฝาย และโครงการสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ที่อยู่ในเขตจังหวัดสกลนคร มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โครงการอื่นเนื่องจากพระราชดำริ ในเขตจังหวัดสกลนครมีโครงการขนาดใหญ่ 2 โครงการ คือ เขื่อนน้ำพุง ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความจุ 165 ล้านลูกบาศก์เมตร ทำหน้าที่ผลิตไฟฟ้า 6,000 กิโลวัตต์ และเขื่อนน้ำอูน โดยโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาน้ำอูน ความจุ 520 ล้านลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่ชลประทาน 180,464 ไร่ และนอกเขตโครงการชลประทานขนาดใหญ่ อยู่ในความดูแลของโครงการชลประทานสกลนคร ในด้านส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการอ่างเก็บน้ำขนาดกลาง โครงการชลประทานขนาดเล็ก และโครงการชลประทานอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ดำเนินการก่อสร้างเสร็จ กระจายอยู่ในอำเภอต่าง ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร รวม 18 อำเภอ รวมพื้นที่ชลประทานทั้งสิ้น 349,514 ไร่ (โครงการชลประทานสกลนคร, 2562)

การดำเนินงานของโครงการชลประทานสกลนคร จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งปัจจัยในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยการพัฒนาศักยภาพหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการที่บุคคลใดจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นต้องเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลนั้นจะต้องได้รับสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่ดีซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ พวกเขาเหล่านั้นจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อไต่เต้าไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้นด้วยความพยายามทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองมากขึ้น กล้าเสี่ยงที่จะทำงานยากขึ้นและรู้จักวางแผน ประเมินความยากง่ายของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดในงานนั้น ๆ อันนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่องานและความไฝ่ฝันที่จะเห็นผลงานของตนเองบรรลุถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้น ปลุกเร้าให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามากที่สุด มีความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในที่สุด การรักษาผู้มี

ศักยภาพสูงให้ทำงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน (จิตติมา อัครดิตพงศ์, 2556) องค์การที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การตามแนวคิด ของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551) นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การมีบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในงาน (technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์การ (employee core competency) องค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในระยะยาวปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์การจึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551)

สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา โครงการชลประทานสกลนคร ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น บางคนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน การขออนุญาตออกนอกบริเวณบ่อยครั้ง การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ ไม่ร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน เกียจงาน ขาดความสามัคคี ผลงานไม่ก้าวหน้า เป็นต้น ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดีหรือลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ต่ำ ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร องค์การจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

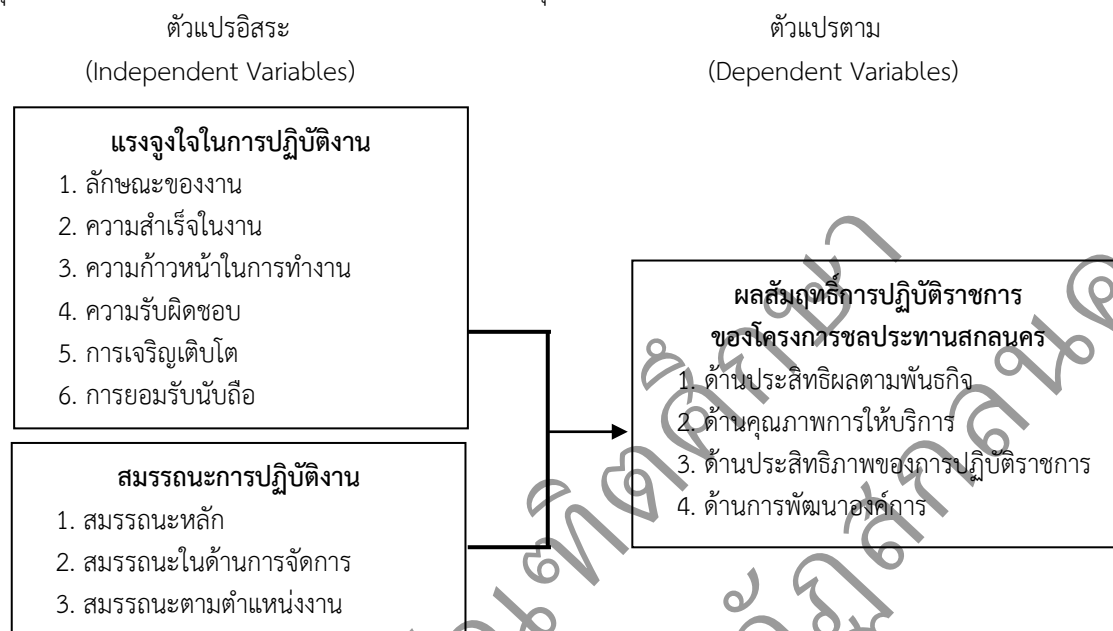
จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร” ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสั่งการและพัฒนาการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการนำความรู้ไปส่งเสริมให้ประชากรเป้าหมาย และประชากรที่อยู่ในหมู่บ้านรอบ ๆ พื้นที่โครงการชลประทานสกลนคร ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ เกษตรกรรมอันเหมาะสมแก่สภาพพื้นที่ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) องค์ประกอบของสมรรถนะของ แก้วตา ผู้พัฒพงษ์ และ นิคม เจริญจินดา (2561) และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของ David C. McClelland (1998) 3) กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมชลประทาน และแนวคิด Balanced Scorecard (B.S.C.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2555, หน้า 2) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโครงการชลประทานสกนนคร จำนวน 890 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโครงการชลประทานสกนนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.786

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโครงการชลประทานสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้ (อนันต์ ตีรวานิช, 2552)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เขียนฯ และใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร 3) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การศึกษาอิทธิพลของอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ลักษณะของงาน	4.30	0.47	มาก	6
2	ความสำเร็จในงาน	4.61	0.37	มากที่สุด	1
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.48	0.53	มาก	5
4	ความรับผิดชอบ	4.49	0.40	มาก	4
5	การเจริญเติบโต	4.57	0.43	มากที่สุด	2
6	การยอมรับนับถือ	4.53	0.35	มากที่สุด	3
รวม		4.50	0.25	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.61$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.57$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$) มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.30$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	สมรรถนะหลัก	4.71	0.29	มากที่สุด	1
2	สมรรถนะในด้านการจัดการ	4.56	0.43	มากที่สุด	2
3	สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	4.55	0.36	มากที่สุด	3
รวม		4.61	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ สมรรถนะในด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.55$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	4.52	0.45	มากที่สุด	3
2	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.64	0.34	มากที่สุด	1
3	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	4.56	0.33	มากที่สุด	2
4	ด้านการพัฒนาองค์กร	4.34	0.51	มาก	4
รวม		4.51	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.64$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.56$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{X} = 4.52$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.34$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.656	0.252		10.535	0.000
ลักษณะของงาน	0.036	0.027	0.076	1.326	0.186
ความสำเร็จในงาน	0.181	0.037	0.297	4.840	0.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.061	0.030	0.145	2.030	0.043*
ความรับผิดชอบ	0.110	0.040	0.196	2.793	0.006*
การเจริญเติบโต	0.064	0.032	0.123	2.029	0.043*
การยอมรับนับถือ	0.078	0.037	0.122	2.139	0.033*

$R^2 = 0.193$, $R^{2Adj} = 0.175$, $F = 10.417$, $Sig = 0.000^{**}$

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน (MOT_2) ($\beta = 0.297$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ($\beta = 0.196$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MOT_3) ($\beta = 0.145$) ด้านการเจริญเติบโต

(MOT₅) ($\beta = 0.123$) และด้านการยอมรับนับถือ (MOT₆) ($\beta = 0.122$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ได้ร้อยละ 17.50

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	3.011	.260		11.592	.000
สมรรถนะหลัก	.128	.048	.165	2.700	.007*
สมรรถนะในด้านการจัดการ	.082	.031	.159	2.612	.010*
สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	.115	.036	.186	3.180	.002*

$R^2 = .118$, $R^{2Adj} = .108$, $F = 11.789$, $Sig = .000**$

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER₃) ($\beta = 0.186$) สมรรถนะหลัก (PER₁) ($\beta = 0.165$) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER₂) ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.108 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ได้ร้อยละ 10.80

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.64$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.56$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ ($\bar{X} = 4.52$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.34$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.สอ.สมัย จันทเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของงาน ของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 มีระดับคะแนนประเมินสูงสุด 364 คะแนน คะแนนประเมินต่ำสุด 320 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 337 คะแนน และเมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 มีผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เฝื่อนเลื่อน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมภาค 8 ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมภาค 8 อยู่ในระดับร้อยละ 80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.61$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.57$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.30$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโครงการชลประทานสกนนครให้

ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือแรงจูงใจ ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการทุกระดับมีความหวัง และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.อ.สมัย จุ่นเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงการต่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า สมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ สมรรถนะในด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.55$) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เกิดแรงขับในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด รวมถึงโครงการชลประทานสกลนคร มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจากองค์กรที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร จึงทำให้สมรรถนะการทำงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2561) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.อ.สมัย จุ่นเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย สมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงทอง แป้นประโคน (2558) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.297$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.196$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = 0.145$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = 0.123$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.122$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 17.50 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเป็นอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์การ

ปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ซึ่งโครงการชลประทานสกลนคร มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อาทิ การจัดโครงสร้างการทำงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การให้การสนับสนุน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยในความสำเร็จ เป็นต้น โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และส่งผลให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เขียนเลียน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร แทบทับ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 4 ตัวแปร มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

5. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER_3) ($\beta = 0.186$) สมรรถนะหลัก (PER_1) ($\beta = 0.165$) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER_2) ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ $R^2 = 0.108$ โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 10.80 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครมีสมรรถนะสูงขึ้น จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hay Group (2004) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อพนักงาน ดังนี้ 1) ต่อองค์กร สมรรถนะทำให้ได้มาซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง, ทำให้ได้คนที่เหมาะกับงานมากขึ้นทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและลดอัตราการลาออกและนั่นหมายถึงการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรบนปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สุดยอด 2) ต่อผู้บริหาร สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของความสำเร็จในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีประโยชน์ในการประเมินและการพัฒนาพนักงานทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่แตกต่าง จุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน 3) ต่อพนักงาน สมรรถนะให้ความชัดเจนในสิ่งที่บุคคลหวัง สิ่งซึ่งแสดงถึงความสำเร็จของงานและทักษะที่ต้องพัฒนา ช่วยให้เห็นทางเดินอาชีพและทำให้แน่ใจว่าตนเหมาะสมกับงานและทำให้เข้าใจความแตกต่างของงานกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อไปทำหน้าที่ในงานใหม่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมการ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เขียนเลียน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานและปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และควรให้อิสระในงานแก่บุคลากรที่รับมอบหมายให้ทำอย่างเหมาะสม

1.2 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยการฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน และให้มีทักษะการสื่อสารและจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในด้านการจัดการ โดยการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ในการวิเคราะห์วางแผน

1.3 โครงการชลประทานสกนนคร ควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ด้านการพัฒนาองค์การ โดยผู้บริหารควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมคุ้มค่า และควรจัดระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

1.4 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ เนื่องจาก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

1.5 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในด้านการจัดการ เนื่องจาก พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

1.6 ผู้บริหารโครงการชลประทานสกนนคร ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานในจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ที่อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลอิสติก การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร เสนอต่อหน่วยงานในระดับกรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา. (2561). สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพ การให้บริการขององค์กร.

รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โครงการชลประทานสกนนคร. (2562). *บรรยายสรุปโครงการชลประทานสกนนคร ประจำปี 2562*. สกนนคร: โครงการชลประทานสกนนคร.

- นิภาพร เนิยนเลียน. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาพร รอดโรคา และคณะ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 48-60.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิไล ชัยสมภาร. (2557). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ เหล่าทอง. (2551). การศึกษาขีดความสามารถและความคาดหวังจากประชาชน ของนักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมัย จุ่นเจริญ, จ.ส.อ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. งานนิพนธ์ ร.บ.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนทร แทบทับ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงทอง แป้นประโคน. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Gibson and others. (1973). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear.