

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่

นางแสงระวี แซ่ตัน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Factors Affecting Civil Service Competency Development at Krabi Educational
Elementary Service Area Office**

Mrs. Sangrawee Saetan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ชื่อและนามสกุล	นางแสงระวี แซ่ตัน
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนชัย ยมจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ยมจินดา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ไชยยศ ไชยมั่นคง)

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่

ผู้ศึกษา นางแสงระวี แซ่ตัน **รหัสนักศึกษา** 2513002549 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามลักษณะส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 95 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยสมรรถนะด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลัก และ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ ตามลำดับ (2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านการจัดการความรู้ และ ด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3) ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะของข้าราชการ พบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล สมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กิตติกรรมประกาศ

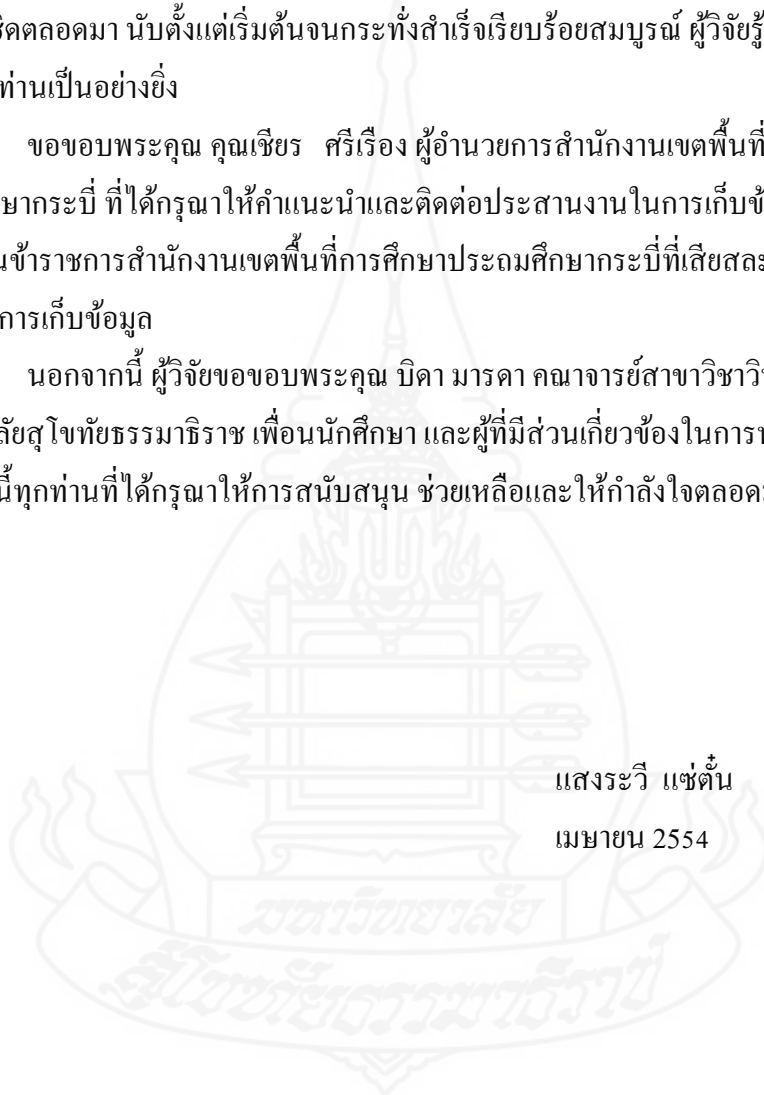
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ชนชัย ชมจินดา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้
อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ
กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณเชียร ศรีเรือง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดต่อประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย และ
ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่เสียสละเวลาและให้ความ
ร่วมมือในการเก็บข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

แสงระวี แซ่ตัน

เมษายน 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
ความเป็นมาของสมรรถนะ	6
ความหมายของสมรรถนะ	8
องค์ประกอบของสมรรถนะ	11
ประเภทของสมรรถนะ	13
ความสำคัญของสมรรถนะ	18
การประเมินสมรรถนะ	21
ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ	23
กรอบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการวิจัย	28
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบี่	47
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบี่	50
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะ ข้าราชการ	60
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำกระบี่	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปการวิจัย	83
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	96
ก แบบสอบถาม	97
ประวัติผู้ศึกษา	106

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล..... 47
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม..... 50
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ ด้านการพัฒนาตนเอง..... 51
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ ด้านนโยบายขององค์กร..... 52
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ ด้านค่าตอบแทน..... 53
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ ด้านการจัดการความรู้..... 54
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นของ สมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม..... 55
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก..... 56
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่..... 57
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ..... 58
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ภาพรวม จำแนกตาม เพศ..... 60
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ภาพรวม จำแนกตาม อายุ..... 61
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับความคิด เห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่.....	63
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ.....	64
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	65
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ.....	68
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	69
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่.....	70
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามอายุราชการ.....	71
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะ โดยภาพรวม.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับ ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่.....	73
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตาม กลุ่มงานที่ปฏิบัติ.....	73
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มที่แตกต่าง กันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม.....	74
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มที่แตกต่าง กันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก.....	76
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	78
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม.....	79
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่.....	80
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านการบริหารและ การนำ.....	81
ตารางที่ 4.32	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะ ของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	82

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาไฟน้ำแข็ง..... 12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติ ให้ได้มาตรฐานจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารการจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่ และเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น จึงให้มีการหลอมรวมเปลี่ยนถ่ายอำนาจการบริหารจัดการของหน่วยงานสำคัญที่กำกับดูแลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการยุบเลิกและเกิดสำนักงานใหม่ ประกอบด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขณะเดียวกันได้มีการหลอมรวมหน่วยงานในระดับกรมซึ่งมีอยู่เดิม คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ เข้าไว้ด้วยกันแล้วเปลี่ยนสภาพเป็นหน่วยงานใหม่ ตั้งขึ้นเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับจังหวัดและ อำเภอ ก็เช่นเดียวกัน ได้มีการยุบเลิกสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นทั่วประเทศ จำนวน 175 เขต

จังหวัดกระบี่ ได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเขตเดียว และให้เรียกชื่อ หน่วยงานใหม่ในระดับเขตนี้ว่า "สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการระดับจังหวัด และทุกอำเภอในจังหวัดกระบี่ และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

ในปัจจุบันทางภาครัฐได้ให้ความสำคัญและนำกลยุทธ์ต่างๆมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ (High Performance Organization) ซึ่งการที่องค์กรจะก้าวขึ้นไปสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเริ่มจากการที่องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่สมรรถนะสูง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงด้วย และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานตามคุณภาพที่วางไว้ จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารังนี้มาทำการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในด้านสมรรถนะของข้าราชการ เพื่อทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเป็นเลิศอย่างแท้จริง

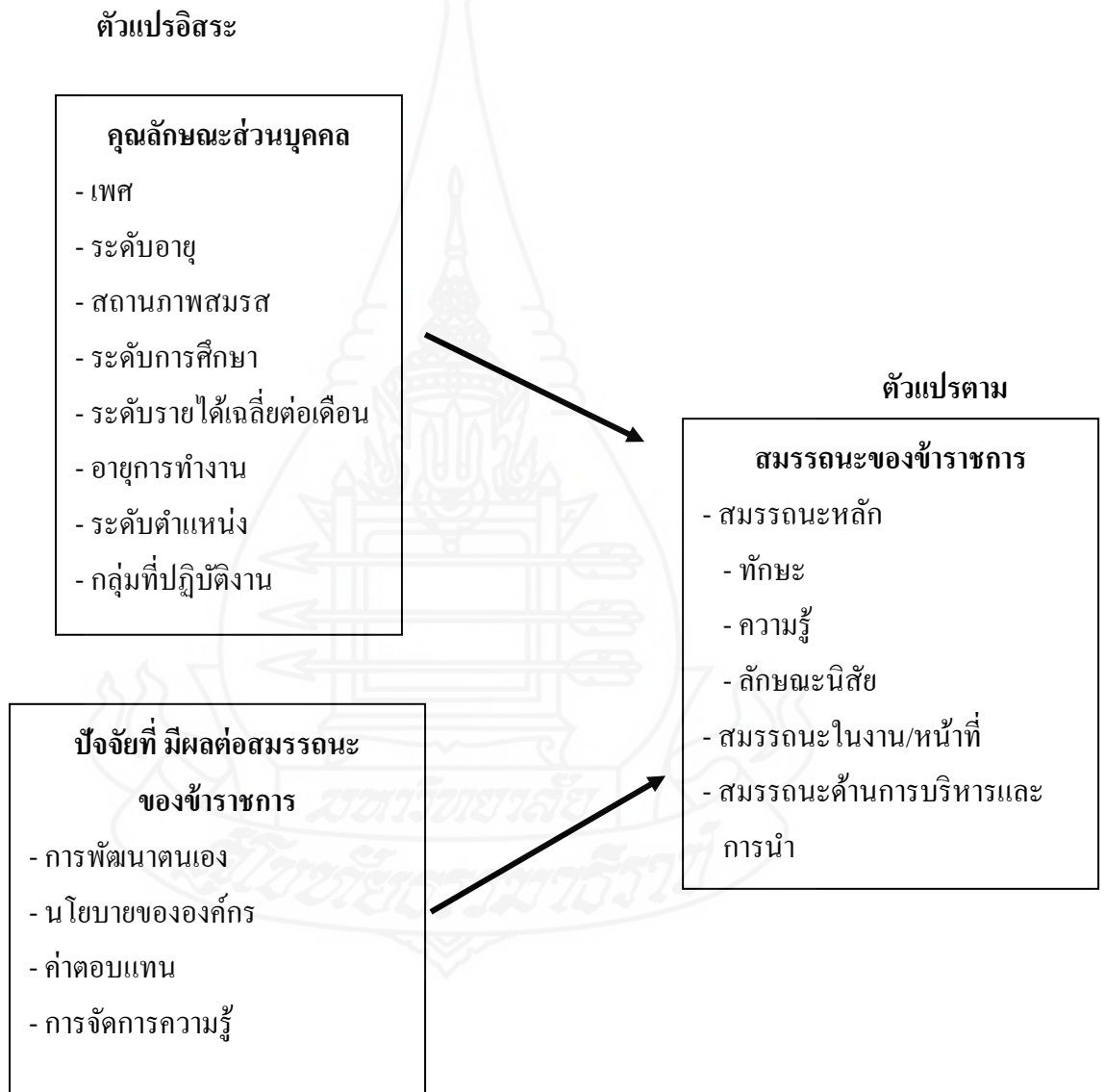
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามลักษณะส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของข้าราชการแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการ

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ คือ

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเนื้อหาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ตามแนวคิดของรองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2553 – มีนาคม 2554

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ
- ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของข้าราชการ
 - สมรรถนะหลัก
 - ทักษะ
 - ความรู้
 - ลักษณะนิสัย
 - สมรรถนะในงาน/หน้าที่
 - สมรรถนะด้านการบริหารและการนำ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถ

6.2 สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความสามารถพื้นฐานหรือความสามารถที่สำคัญหรือวิกฤตที่บุคลากรทุกคน ทุกระดับในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมเพื่อความยั่งยืน

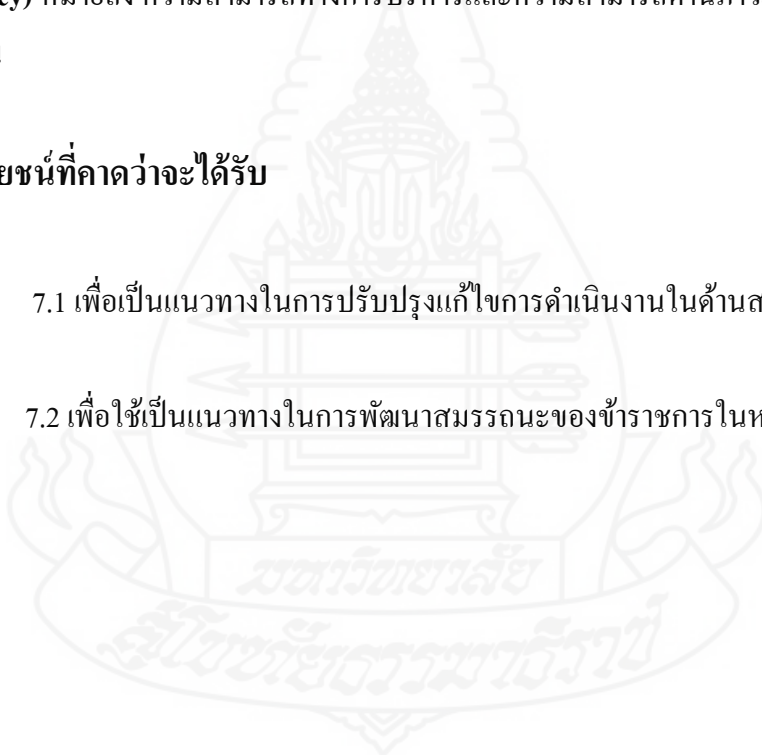
6.3 สมรรถนะในงาน (Functional / Job competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

6.4 สมรรถนะด้านการบริหารและการนำ (Managerial and Leadership competency) หมายถึง ความสามารถทางการบริหารและความสามารถด้านภาวะการนำในองค์กรที่กำหนดขึ้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในด้านสมรรถนะของข้าราชการ

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการในหน่วยงานอื่นๆต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องออกมาเป็นประเด็นสำคัญได้คือ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ
2. ความหมายของสมรรถนะ
3. องค์ประกอบของสมรรถนะ
4. ประเภทของสมรรถนะ
5. ความสำคัญของสมรรถนะ
6. การประเมินสมรรถนะ
7. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ
8. กรอบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการวิจัย
9. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

McClelland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้เขียนบทความซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/ Behavior) โดย McClelland ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่องนี้ ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

ต□องเป□นผุ□ที่มีความสามารถในการประยุกต์□ใช้□หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่□ในตัวเอง เพื่อ□อ□ให้□เกิดประโยชน์□ในงานที่ตนทำ จึงจะกล□่าวได้□ว□าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลในองค์□กรใด□เริ่มขึ้นใน □ ค.ศ. 1960จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห□งมหาวิทยาลัย ฮาวา□ด ซึ่งได้□กล□่าวถึงความสัมพันธ์□ระหว□างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์□กรกับระดับทักษะความรู้□ความสามารถ โดยระบุ□การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป□นวิธีการที่ไม่□เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่□บริษัท ควรว□าง□งบุคคลที่ความสามารถมากกว□าคะแนนทดสอบ (Test Scores) และต□อมองค□การ U.S. Foreign Service ได้□ขอให□ McClelland พัฒนาวิธีการคัดเลือกคนใหม่ □ (McClelland, 1960 อ□างถึงใน คณั ย เทียนพุด, 2545, หน้า 55)

ปี □ 1982 Richard Boyatzis (1982 อ□างถึงใน คณั ย เทียนพุด, 2545, หน้า 58) ได้ □เขียนหนังสือ“The Competent Manager:A Model of Effective Performance”โดยได้ □ใช้ □คำว □า “Competencies” เป□นคนแรกและปี □ 1996 เขาได้ □นิยามความสามารถในงานเป□นคุณลักษณะที่อยู่□ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู □หรือเป□นสาเหตุให้ □ผลงานมีประสิทธิภาพและเน □น □ว □า “คุณลักษณะที่อยู่□ภายใน” เป□นทักษะไม่ □ใช่ □พฤติกรรมเพราะเป□นสิ่งที่กำหนด อยู่□ภายในบุคคลนั้น ทำให้ □เกิดคุณลักษณะที่แตกต □างอย □างสำคัญมากเนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม □าง ๆ จะเกิดขึ้นก็เมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่□ภายใน

ปี □ 1994 Gary Hamel and Prahalad (1994 อ□างถึงใน คณั ย เทียนพุด, 2545, หน้า 58) เขียนหนังสือ Competing for The Future” ได้ □นำเสนอสิ่งที่เรียกว □า “Core Competencies” ความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุ □าสิ่งนี้เท □านั้นที่จะทำให □ธุรกิจชนะในการแข □งขันและเป □นสิ่งที่ดู □แ □งไม่ □อาจลอกเลียนแบบได้ □ ต □อม □าได้ □มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ □ใช้ □ในงานบริหารบุคคลหน □วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดป □จจัยพื้นฐานว □า ในตำแหน่งงานหนึ่ง นั้น จะต □องมีพื้นฐานทักษะความรู้ □และความสามารถหรือพฤติกรรมสั ยใดบ □างและอยู่ □ในระดับใดจึงจะทำให □บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต □อการปฏิบัติงานอย □างมีประสิทธิภาพสูงและได้ □ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ □ขององค □การ หลังจากนั้น แนวความคิด Competency ได้ □ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร □างความสำเร็จให้ □แก □ธุรกิจอย □างเห็นผลได้ □ชัดเจน โดยในปี □ ค.ศ. 1998 นิตยสารฟอร์ □จูน (Fortune) ฉบับเดือนกันยายนได้ □สำรวจ ความคิดเห็นจากผุ □บริหารระดับสูงกว □า 4,000 คน จาก 15 ประเทศ พบ □า องค □กรธุรกิจชั้นนำได้ □นำแนวความคิดนี้ไปใช้ □เป □นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร □้อยละ

ผลงานและสามารถวัดค เปรียบเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้ โดยการฝ

□ กอปรม

สำนักงานคณะกรรมการ ราชการพลเรือน (2548, หน้า 5 – 6) สมรรถนะ คือ

กลุ มของความรู้ ความสามารถทักษะตลอดจนทัศนคติที่จำเป นในการทำงานได้ อย าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต ่อพฤติกรรมและผลของการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล ่นี ส วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ

ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมใน

งานหนึ่ง ๆ

Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992, หน้า 11) กล าวถึงสมรรถนะ ายเป นลักษณะ

เฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง

อกกับ การให้ ความหมายของ Spencer and Spencer (1993, หน้า 9) ที่ให้ ความหมายของ

สมรรถนะ ายเป นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ะเชิงเหตุและผลต ่อความมี

ประสิทธิผลของเกณฑ์ ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว ายเดิม

Boyatzis (1982 อย างถึงใน คนัย เทียนพุด, 2545, หน้า 56-57) สมรรถนะ คือ กลุ

มของ

ความสามารถที่มีอยู ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้ บรรลุถึงความต ้อง

การของ

งานภายใต้ ัจจัยสภาพแวดล้อม มขององค กร และทำให้ บุคคลมุ งมันไปสู ผลลัพธ์

ที่ต ้องการ

วัฒนา พัฒนพงศ (2546, หน้า 33) สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการ

ปรับใช้ กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการ

ปฏิบัติงานให้ เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน ายที่ของ

บุคคลในองค กร

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2542 หน้า 9-10) กล าว าย สมรรถนะ หมายถึง “สิ่งที่

แสดง

คุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งทำ

ให้

บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว ายมาตรฐานทั่วไป”

ณรงค์ วิทย์ แสงทอง (2546, หน้า 27) กล าว าย สมรรถนะ คือ

ความสามารถหรือสมรรถนะของผู ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต ้องการ คำ าย

Competency นี้ไม่ ใด หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่ ละมองลึกไปถึงความเชื่อ ทักษะคติ
อุปนิสัยส วนลึกของคน วย

บริษัทปูนซีเมนต์ ไทย (2545) ให้ ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะ
ความสามารถที่องค์กร องการให้ พนักงานมี ซึ่งความสามารถดังกล่าว ทำให้
พนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ สำเร็จลุล วงด วยดี ทั้งเป นการสนับสนุน
นุนเป าหมายโดยรวมขององค กรอีกด วย

ชลิดา คงเมือง (2548, หน้า 10-11) ได้ ให้ ความหมายของสมรรถนะ คือ
คุณลักษณะ และ ความสามารถที่มาจากตัวตนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน
ที่มีความสัมพันธ์ ในเชิงเหตุและผล ก อให้ เกิดผลลัพธ์ สุดยอดที่เราต องการ โดยมี
มีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด (Self-Concept) คุณลักษณะส วนบุคคล และแรงจูงใจ

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2544, หน้า 12) ได้ สรุปความหมายของสมรรถนะไว้
ว า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการ
ปฏิบัติ ที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุด
ประสงค์ ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้ เห็นได้ ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้
เจตคติ และการกระทำที่ดี”

อานนท สักดิ์วีระวิชัย (2547, หน้า 57 - 78) ได้ สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้
ว า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้ แก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ
และคุณสมบัติต่าง างๆ อันได้ แก ค านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ
และอื่น ๆ ซึ่งจำเป นและสอดคล้อง องกับความเหมาะสมกับองค กร โดยเฉพาะอย างยิ่งด
องสามารถจำแนกได้ ว าผู้ ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ด องมี
คุณลักษณะเด น ๆ ะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ ะไรบ าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่
ทำงานแล วไม่ ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป นด น

เสน ห จ ยโต (2545, หน้า 67 - 80) ได้ ให้ ความหมายของสมรรถนะ
(Competency)

คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป นของบุคลากร ที่ทำให้ สามารถทำงานในหน าที่ ได้
รับมอบหมายประสบผลสำเร็จอย างดีเยี่ยม (Superior Performer) และแสดงบทบาท (Role) ได้
อย าง

เหมาะสม

วัฒนา พัฒนพงศ (2546, หน้า 33) กล าวว า สมรรถนะ คือ ระดับของ
ความสามารถในการปรับใช้ กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะคติ พฤติกรรม ความรู้ และ

ทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้ เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

ธนชัย ชมจินดา (2538 ,หน้า 214) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานที่ฝังลึกและดำรงอยู่ยาวนานในตัวบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล กับผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิงของงานหรือสถานการณ์หรือที่มีผลสัมฤทธิ์ดีเด่นกว่าผู้อื่น โดยคุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวในตัวบุคคลนั้นมีองค์ประกอบ ของความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยประกอบรวมอยู่ด้วย

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer, 1993, หน้า 9 – 11) ได้ กล าว ำ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุผล อกความมี ประสิทธิภาพของเกณฑ์ ที่ใช้ และการทำงานที่ดีขึ้น วม สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ ขยายความหมายของ สมรรถนะไว้ จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ ผลสูงสุด (Superior Performance)

กู ด (Good, 1973, หน้า 121) ได้ ใ ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ ้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท ้นความสามารถ างหนึ่งในการนำเอาหลักการ แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชา าง ๆ มาประยุกต์ ใ กับสถานการณ์ ริงเพื่อทำงานและแก ุป ญหาให้ ได้ ผลอย างสูงสุด

สก็อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry อ างอิงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า ำ 44)

นิยามคำว่า สมรรถนะว่า ำคือ วมของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้อง ้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อ างานหลักของตำแหน่ง างงานหนึ่ง ๆ โดย วมความรู้

ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์ กับผลงานของตำแหน่ง างงานนั้น ๆ และสามารถวัดผล

เทียบกับมาตรฐานที่ ้นที่ยอมรับ และ ้นสิ่งที่สามารถเสริมสร างขึ้นได้ โดย วม างการ วม

และการพัฒนา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้
ความสามารถ

ทักษะ ทักษะคิด พฤติกรรม และคุณลักษณะต่างๆที่บุคคลต้องมึเพื่อจะได้นำมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างตเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน
หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การใดกำหนดเอาไว้

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของแมคเคิลเลนด จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) องค์
ประกอบ

ของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ตองรู้ เป้นความรู้
ที่เป้นสาระสำคัญ

เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ตองการให้ทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น
ทักษะทาง

คอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจาก
พื้นฐานทางความรู้

และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป้น เช่น ความมั่นใจ
ในตนเอง

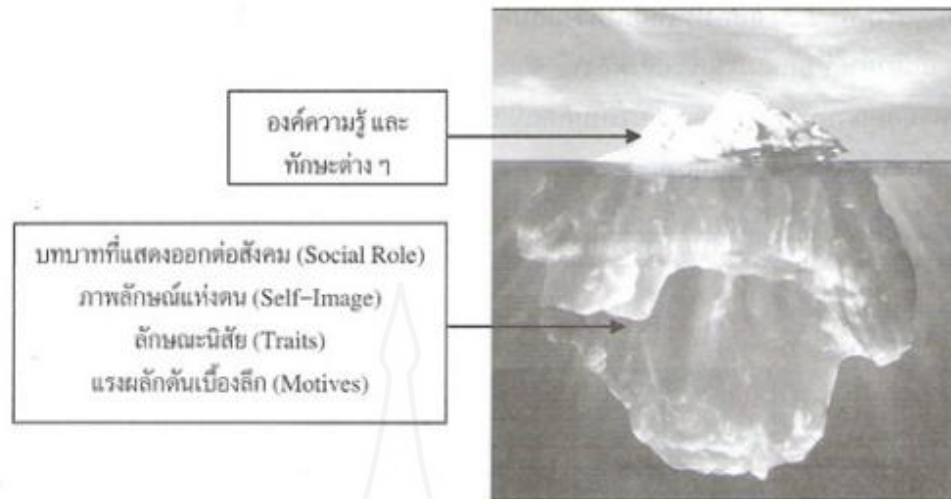
เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป้นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น
คน

ที่ิน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป้นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป้นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำ
ให้

บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (ซูซัย สมิตธิไกรม, 2550)

อากรณ □ ภู □ วิทยพันฐ □ (2547, หน □ 1 22-23) ไค □ ไห □ ข □ อสรุปรว □ 1 องค □ ประกอบของสมรรถนะ

มี 3 ส □ วน ดังนี้

1. ความรู้ □ (Knowledge) หมายถึง ข □ ้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาตาม แหล □ การเรียนรู □ ต □ าง ๆ รวมทั้งการศึกษาด □ วยตนเอง และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดและ ประสบการณ์ □ ระหว □ างบุคคล

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถที่ต □ องใช้ □ ระยะเวลาในการพัฒนาและฝ □ ฝน จนเกิดความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถแบ □ ้งได □ เป □ ้น 2 ด □ าน ได □ แก □

2.1 ทักษะด □ านการบริหารจัดการ (Management Skill) หมายถึง ความสามารถในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารให้ □ มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ □ ทางกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการจัดการระบบ

ความคิดเพื่่อมองไปสู □ สภาพความต □ องการ และเป □ ้าหมายในอนาคต

2.2 ทักษะด □ านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน □ ้าที่เฉพาะ

3. คุณลักษณะส □ วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้ □ ลีค เจตคติ

แรงจูงใจ ความต□องการส□วนบุคคล ซึ่งเป□นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลง

แก□ใจใด□โดยง□าย

จากข□อความดั่งกล□าวข□างต□นสรุปได้□ว□า องค์□ประกอบของสมรรถนะ มี 3 ส□วนสำคัญ คือ ความรู้□ ทักษะและคุณลักษณะส□วนบุคคลที่จำเป□นต□องการทำงานของคนใด□ประสพผลสำเร็จสูงกว□ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้ว□ของค□ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้□ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องค□การต□องการให้□ “รู้□” เช□น ความรู้□ความเข□าใจใน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์□การ

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องค□การต□องการให้□ “ทำ□” เช□น ทักษะด□าน ICT ทักษะด□าน

เทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่□เป□นสิ่งที่ต□องฝ□านการเรียนรู้□ และฝ□กฝนเป□นประจำจนเกิดเป□นความ

ชำนาญในการใ้□งาน

3. คุณลักษณะส□วนบุคคล (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องค□การต□องการให้□ “เป□น□” เช□น ความใฝ□

รู้□ ความซื่อสัตย์□ ความรักในองค์□การ และความมุ□งมั่นในความสำเร็จ

4. ประเภทของสมรรถนะ

ได้□มีนักวิชาการกล□าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้□ ดังนี้

อภีรักษ์□ วรรณสาธพ (2545: 21-24) ได้□จำแนกประเภทของสมรรถนะ เป□น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ประเภทที่ต□องมีทั้งองค์□การ (Core/Organization Competency) คือ สมรรถนะที่

เป□นแก่นหรือแกนหลักขององค์□การนั้น□ ซึ่งทุกคนในองค์□การต□องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป□นตัวกำหนดหรือผลักดันให้□องค์□การบรรลุตามวิสัยทัศน์□ พันธกิจ ที่วางไว้□ ตลอดจนยังเป□นตัวสะท□อนค□านิยม ที่คนในองค์□การมีการถือปฏิบัติ□วมกัน

2. ประเภทที่มีตามลักษณะงานหรือมีเฉพาะคน (Technical/Function Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละคนหรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขั้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ใดรับมอบหมายหรือที่คาดหวัง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีความรู้ก่อนที่จะใดรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่งๆ

3. ประเภทที่ตนเองมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร (Profession/Structural/ Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งจะตนเองมีและแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้างขวาง ความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีการที่จะใดรับเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการบริหารการจัดการและความก้าวหน้าในองค์การ

ณรงค์ วิทย์ แสนทอง (2546: 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ตามแหล่งที่มาเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะของบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่แยกจากการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะของงาน (Job Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะขององค์การ (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในใดอันนั้นๆ ได้

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548: 54-55) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท

ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นความสามารถในระดับแกนขององค์การ

ความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบทที่ต่างกัน ก็อาจเป็นได้ทั้งความสามารถหลักขององค์การ

และความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร การ

2. สมรรถนะพิเศษของบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่
 สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
 ความสามารถใน

การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ โดดเด่น นก คนทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 9-13) ได้จัดทำเป็น
 โมเดล

สมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท คือ สมรรถนะ
 หลัก สำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่ม
 งาน จำแนกได้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะ ของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ
 เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รวมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5
 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1.4 จริยธรรม (Integrity)

1.5 ความร่วมมือแรงใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน
 เพื่อ

สนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้
 ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่

ให้ได้อย่างดีเยี่ยม โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำ
 กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะ
 ประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด

20 สมรรถนะด้วยกัน ดังนี้ 21

2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจที่แตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

โดยงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจะมีลักษณะงานวัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ควรมีตำแหน่งใด ควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยอาจแบ่งได้ 18 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Developmental Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)

10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic

Vocational

Skill Services)

15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural and environment

Conservation)

บรรณคดีวิทยา (2546, หน้า 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competencies) ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่เป็ นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้เกิดองค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้ นำในด้านนั้นๆ ได้

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2547, หน้า 28 - 30) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้ เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ จะช วยสนับสนุนให้ องค์กร การสามารถบรรลุเป าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนด และเป ้น ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ มงานที่องค์กรต ้องการให้ มี

2. สมรรถนะการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้ เห็นถึงทักษะในการจัดการและการบริหารต าง ๆ และเป ้นความสามารถที่มีทั้งในระดับบริหารและระดับ

พนักงาน โดยจะแตกต างกันตามบทบาทและหน าที่ความรับผิดชอบ

3. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถในงานที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต าง ๆ หน าที่งานที่แตกต างกัน ความสามารถในงานก็จะแตกต างกัน

4. สมรรถนะบุคคล หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน าที่งานที่ใด ัรับมอบหมาย หน าที่งานที่เหมือนกัน ไม่ จำเป ้นว าคคนที่ปฏิบัติงานในหน าที่นั้นจะต ้องมีความสามารถเหมือนกัน

จิรประภา อัครบวร (2549, หน ำ 68) กล าวว ำ สมรรถนะในตำแหน่ง หนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต ้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถ านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป ้นต ้องมีในการทำงาน เพื่อให้ านสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด านวิชาชีพที่จำเป ้นใน

การนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่ากันตามลักษณะงาน โดยสามารถ
จำแนกได้

2 ส่วนย่อยใดแก สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ
สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

สรุปได้ว่าประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กร
การจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้
เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และ ความรับผิดชอบ

2. สมรรถนะในงาน (Functional / Job competency) หมายถึง คุณลักษณะที่พนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

3. สมรรถนะด้านการบริหารและการนำ (Managerial and Leadership competency)
หมายถึง ความสามารถทางการบริหารและความสามารถด้านภาวะการณำในองค์กรที่กำหนดขึ้น

5. ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทัน
องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะข้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของราชการและองค
การดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ
ตลอดจน

พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความตองการขององคกรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ใน
ระดับใดและตองพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝกอบรมแก่ข้าราชการ

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า วัตถุประสงค์การให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใส่ใจ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ปล่อยกันไม่ให้เกิดผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจาก

ความตกลงการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ก็ไม่มีการวัด

Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชค

ช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหลอหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะทุกคนปรับ

Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะ

ส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป้าหมายของการหาวิธีการคิดสร้างสรรค์

เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถนำระบบ

สมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ ทักษะความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่มาใช้ในการสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาด้านตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงาน

ภาครัฐในแนวใหม่ใดนำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้น

เงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความ

กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีมืออยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ

เป็นตัววัดความสำเร็จ

ปัจจุบันข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกน

หลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความ

ต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น จากเหตุผลนี้ การสร้างราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จได้เร็ว วิธีการโดยดึงพลังสติปัญญาของมนุษย์ออกมา พร้อมกันนี้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคมแทนการเอาเปรียบ และคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัวและหมู่คณะ ทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดีและกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการ

ณรงค์วิทยุ แสนทอง (2544, หน้า 27-28) กล่าวจากแนวคิดเรื่อง Put the right man

on the right job นั้นยังเป็นที่ถูกพูดถึงอยู่ แต่ถ้ามองให้ดีก็เห็นว่านั่นก็คือ จะต้องขยายเพิ่มเติมว่า

คำว่า the right man นั้นหมายถึง

คนที่มีความรู้ (Knowledge) เพียงพอต่อ การทำงาน

คนที่มีทักษะ (Skills) ในระดับสามารถปฏิบัติงานได้

คนที่มีทัศนคติ (Self- image) ที่ดีทั้งต่อ ตัวเอง ต่อ องค์กร และต่อ ผู้อื่น

คนที่มีคุณลักษณะ (Trait) ที่ไม่ เป นอุปสรรคต่อ การทำงาน

คนที่มีแรงจูงใจ (Motive) ในการทำงานที่มากพอและต่อ องค์กร เพื่อให้ สามารถทำงานให้ บรรลุเป้าหมายได้

การบริหารคนให้ ได้ ผลสูงสุดในยุคของการบริหารองค์ กรเชิงกลยุทธ์ จำเป็น นอย างยิ่งที่จะต่อ ้องบริหารสมรรถนะของคนเชิงกลยุทธ์ ด วย นั่นก็คือเมื่อกลยุทธ์ องค์กรเปลี่ยนไป จะต่อ ้องมานั่งทบทวนและพิจารณากันทุกครั้ง ว่าการที่จะทำให เป ้าหมายเชิงกลยุทธ์ ขององค์กรใด รับการขับเคลื่อนไปให้ บรรลุเป้าหมายได้ นั้น จำเป็น ้นต่อ ้องอาศัยสมรรถนะเรื่องไหนของคนกลุ่มใดในองค์กรและจะต่อ ้องทำการปรับเปลี่ยน โยภย ายมอบหมายงานให้ ตรงกับสมรรถนะของคนให้ มากยิ่งขึ้น เพราะบางคนมีความรู้ ความสามารถสูง (เป ้นทั้งคนเก งและคนดี) แต่ อาจจะไม่ เหมาะสมกับการบริหารงานในสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ อาจจะไม่ เหมาะสมกับการทำงานที่มีการเมืองเข ้า

มาแทรกแซง หรืออาจจะไม่ เหมาะสมกับการทำงานที่เป ้นงานโครงการก็ได้

ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อ กระบวนการในการบริหารบุคลากร ตั้งแต่ การ

สรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะดี ๆ ให้ อยู่ กับองค์กรไปนาน ๆ

จากเดิมที่องค์กรเคยบริหารคนตามวุฒิการศึกษาจะต่อ ้องเปลี่ยนมาเป ้นการบริหารคนตามสมรรถนะ

มากขึ้น เพราะวุฒิการศึกษาเป ้นเพียงคุณสมบัติขั้นพื้นฐานไปแล้ว ่ว สิ่งที่จะทำให คนแตกต่างกัน ากกันคือ

สมรรถนะ ต่อ ้อไปจะรับใครเข ้าทำงาน จะพัฒนาใคร จะเลื่อนตำแหน่ง ึงใคร จะต่อ ้องตัดสินใจกันที่

สมรรถนะมากขึ้น

จิตพัฒนา พิษณุธาดาพงศ (2549, หน้า 31 - 32) กล่าว ้า ในปัจจุบันนี้โลกของเรากำลัง

ก าวสู ยุคการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานขององค ความรู้ (Knowledge-Based Economy) นั่นก็คือ “องค กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความรู้ ความสามารถสูงก็จะสามารถสร างความได เปรียบเหนือคู แแข งชั้น” ดังนั้นองค กรต าง ๆ จึงพยายามแสวงหาเครื่องมือและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค กร ใ สอดคล องกับ กล-ยุทธ และเป าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค กร

สมรรถนะ (Competency) เป นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได รับความนิยมและทวีความสำคัญต อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค กรชั้นนำต าง ๆ ใ นำเอาระบบสมรรถนะมาเป นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย างเป นระบบ ต ่อเนื่อง สามารถใช ทรัพยากรใ อย างถูกทิศทาง และคู มค ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป นการสร าง มุลค าเพิ่มใ แก บุคลากรในองค กรอีกแนวทางหนึ่งด วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญ ต อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค กรดังนี้

1. เป นเครื่องมือ วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป าประสงค์ วัฒนธรรมองค กร และยุทธศาสตร์ ต างๆ ขององค กร มาสู กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค กรอย างมีระบบ ต ่อเนื่อง และสอดคล องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป าประสงค์ วัฒนธรรมองค กร และยุทธศาสตร์ ขององค กร
3. เป นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไป ใช ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใ อย างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
4. เป นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในค านต างๆ ขององค -กร เช น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก าวหน าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ ายผลตอบแทนเป นค น

ความดั่งกล วาข างต นสรูป ไต ว ำ ความสำคัญสมรรถนะมีผลต
 อการบริหารงาน
 ทรัพยากรบุคคล โดยนำสมรรถนะมาเป นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย างเป
 นระบบ
 และต ่อเนื่อง เพื่อให้ อก กร ไต รับการขับเคลื่อนไปให้ บรรลุเป ำหมาย ไต
 รวมถึงสามารถสร างความ
 ไต เปรียบเหนือ ุ แช งขัน

6. การประเมินสมรรถนะ

ไต มีนักวิชาการและหน วงานกล วถึงการประเมินสมรรถนะไว้ ดังนี้
 ฐิตพัฒ พิชญธาตพงศ (2549: 55) ไต กล วถึงการประเมินสมรรถนะ
 ำ หมายถึง
 กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
 เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค กรคาดหวังในตำแหน่ง งงานนั้นๆ การประเมิน
 สมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้ ประเมินอย างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ ในการประเมินอย าง
 ชัดเจน เป นกระบวนการที่สามารถวัดประเมิน ไต เครื่องมือมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้
 ในการประเมินสมรรถนะ องค กรจะต ้องพิจารณา ว่าจะให้ ใครเป นผู้ ประเมิน
 สมรรถนะนั้น ขึ้นอยู่ กับความเหมาะสม ความพร อมและวัฒนธรรมขององค กร เป นต
 น

สำนักงาน ก.พ. ไต แบ งการวัดและประเมินสมรรถนะออกเป นกลุ่มใหญ่
 ำ 3 กลุ่ม คือ
 (รัชนีวรรณ วนิชย ถนอม. 2549: ออนไลน์)

1. Tests of Performance เป นแบบทดสอบที่ให้ ผู้ รับการทดสอบทำงานบางอย่าง
 าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบ ้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว าด รูปทรง
 เรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล ว่าจะเป นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัด
 ความสามารถของบุคคล
 (Can do) ภายใต ึ่งเอื้อนใจของการทดสอบ ตัวอย างของแบบทดสอบประเภทนี้ ไต แก
 แบบทดสอบ

ความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ

เช็กรู Spatial ability หรือความเข้าใจยานเครื่องยนตกลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือ

ความสามารถทางดรรกาย

2. Behavior Observations เป็บบนแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรม ของ

ผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ได้จากประเภทแรกตรงที่ผู้ รับการ

ทดสอบไม่ตองพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็บอยางดีแลวแต่ จะวัดจากการสังเกต

และประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช็กรู การสังเกตพฤติกรรมการเข้ส้สม การทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็บบนแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช็กรู ความรู้ สึก ทักษะคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจ ความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ไดเกี่ยวข้องกับความรู สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช็กรู การสัมภาษณ์อาจเป็บการผสมกัน ระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์ อาจเกี่ยวข้องกับความรู สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และใน ขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

เพื่อน ทองแคว (2550: ออนไลน์) กลาวถึง การประเมินสมรรถนะไวว้ ทำได้ค้บองล้บาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อประเมินสมรรถนะ ของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว้ทำอะไรบ้บมีความรู ทักษะ หรือ ความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้บ จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้ อมูลคว้บบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็บข้ อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็บเนื้องาน (Task Performance) เป็บการทำงานที่ได้ เนื้องานแ้บ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ ไร เนื้องาน แต่ เป นบริบทของเนื้อหา
(Contextual Performance) ได้ แก ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น น การมีน้ำใจ
เสียสละ วยเหลือคนอื่น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้ แก ข ้อมูลที่ได้ จากการ
สัมภาษณ์ อาจจะเป นการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง าง คือ สัมภาษณ์ ตามที่กำหนด
ประเด็นไว้ และการสัมภาษณ์ แบบไม่ มีโครงสร้าง าง คือ สอบถามตามสถานการณ์

2.4 ศูนย์ ประเมิน (Assessment Center) จะเป นศูนย์ รวมเทคนิคการวัดทาง
จิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้า วมกัน รวมทั้งการสนทนากล มแบบไม่ มีหัวข้อ กล
มรวมอยู่ ด วยในศูนย์ นี้

2.5 360 degree feedback หมายถึง การประเมินรอบค าน ได้ แก การ
ประเมินจาก เพื่อนร วมงาน ผู้ บังคับบัญชา ผู้ ใต้ บังคับบัญชา ลูกค าเพื่อตรวจสอบ
ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ

สรุปได้ ว ำ การประเมินสมรรถนะเป นการวัดความสามารถของบุคคลใน
การกระทำกิจกรรมต างๆ ซึ่งมีหลากหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้ ในการประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับ
กับความค องการขององค การที่จะนำไปใช้ ประโยชน์

7. ป จจัยที่มีผลต อสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลที่ใช่ ในการปฏิบัติงาน (วัฒนา พัฒนพงศ
 . 2546: 33; และ ณรงค์ วิทย์ แสนทอง. 2546: 27) ซึ่งจะทำให้ งานประสบความสำเร็จได้
 มีนักวิชาการกล าว ถึง ป จจัยที่มีผลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (ลดาวลัย รุจเสธณี. 2546: 35-36; อ างอิงจาก
เทพ-นม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. 2540) กล าวถึง องค ประกอบพื้นฐานที่ ามี
อิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดดังต ่อไปนี้ คือ

1. งานที่มีลักษณะท าทายความสามารถ ซึ่งจะต ้องมีหลักว างานที่มีลักษณะท
 ำต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม เป นสิ่งที่ท าทายสำหรับบุคคลหนึ่งก็ได้ โดยอาศัยความ
แตกต างระหว างบุคคล

2. การมีส วนร วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสภาวะแวดล้อม วมในการ
ปฏิบัติงานของ

ตัวเอง ทำให้ อยากร่างานมากขึ้น

3. การให้ การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม
4. การให้ ความรับผิดชอบและการให้ อำนาจบารมีมากขึ้นตามความเหมาะสม
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ความเป นอิสระในการทำงาน
7. โอกาสในด านความเจริญเติบโตทางด านส วนตัว เซ น ทักษะ ความสามารถ านวิชาชีพ และประสบการณ์
8. โอกาสในการก าวหน านในการเลื่อนตำแหน่ง งสูงขึ้น
9. เงินและรางวัลเกี่ยวกับเงิน ที่แสดงออกทางสถานภาพอย างหนึ่ง
10. สภาพการทำงานที่ดี ่อทั้งร างกายและจิตใจ
11. การแข งขันเพื่อกระตุ นให้ เกิดความทะเยอทะยานจะให้ ตัวเองเป

นเลิศในแนวหน าน

ปริยาพร วงศ อนุตรโรจน (2544: 81-85) กล าวถึง ป จัยที่เกี่ยวข้อง องกับความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ใด แก

1. ป จัยด านบุคคล เป นลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต างกันไป ซึ่งมีผลต่อแสดงออกของพฤติกรรมแตกต างกันไปด วย ป จัยในตัวบุคคล ใด แก

1.1 ความถนัด เป นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด านที่ไม่ เหมือนกัน ถ าวเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคล ใด ก็จะมีมอบหมายงานให้ เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป นส วนประกอบที่เป นโครงสร้าง างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ การแสดงออกลักษณะนิสัยแตกต างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป นความแตกต างทางความสามารถทางด านกายภาพ

บุคคลที่แข็งแรง วมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต างจากคนที่หน าวตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่ เหมือนกัน ความสนใจเป นแรงผลักดันให้ บุคคลเลือกงานตามความพอใจ วย

1.5 อายุ เพศและวัยต างๆ มีผลต ่อการทำงาน เด็ก วมไม่ เหมาะกับงานที่จำเจและต ่อง แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต างกัน าง

1.6 การศึกษา มีส วนในการคัดเลือกงานที่แตกต างกัน ผู้ ำนายการเฉพาะ วม

ต ่อองการผู้ ที่ฝ านการอบรมในด านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม อาจจะทำได

1.7 ประสิทธิภาพ การเคยเรียนรู งานมาก อดทน อดมีความชำนาญในงาน
นั้น งาน

บางอย างจึงบ งจำนวนป ที่เคยทำงานก อดจะรับเข าทำงาน

2. ป จจัยค านสภาพแวดล้อม อด เป นสถานการณ์ ภายนอก ที่มีผลค อดการ
แสดงพฤติกรรมที่แตกต างกันไปค วย สภาพแวดล้อม อดแบบ งออกเป น 2 ป จจัยคือ

2.1 ป จจัยที่เกี่ยวกับงาน

2.1.1 วิธีการทำงานเป นระบบของการทำงานว ามีขั้นตอนอย างไร ต อด
องติดต อดประสานงานกับบุคคลใดบ าง งานมีความยาก อดเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช อดในการทำงาน ความคล อดตัวของการทำงานอย
 อดที่อุปกรณ อดที่ใช อดช อดวยในการผ อดองแรงว อดมีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงานที่ทำงานค อดแคบ อากาศ อดอบอ อดว
มีผลกระทบต อดการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงาน มีส อดวนจูงใจใ อดบุคคล
รักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล อดอื่น ๆ เช อดน ความสะดวกสบาย
ทางคมนาคมการป อดองกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ป จจัยที่เกี่ยวกับองค อดกร

2.2.1 ลักษณะขององค อดกร เป นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป อด
นงาน

ราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข อดทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป นโรงงาน
ก็หวังเรื่องรายได อดเป นต อดน

2.2.2 ชนิดของการฝ อดอบรมและการบังคับบัญชา เป นการพิจารณาสาย
งานว่าลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต อดองฝ อดานการฝ อดอบรมมากเพียงใด ผ อดบังคับบัญชาเป อด
นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ไค อดแก อดเงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผล
ต่อการตัดสินใจในการทำงานเช อดนเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อม อดในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย างไร ใน
สังคมเป นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ อด

แลชแมน (ภาสกร ศิระพัฒนานนท . 2545: 40-41; อ างอิงจาก Lachman. 1998: 7-
13) สรุปว่า องค อดประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ
เฉพาะส อดวนบุคคลที่ใด อดมีการเรียนรู อดและใช อดความรู้ อดในการปฏิบัติงาน ร อดวมกับการ

สนับสนุนจากองค์การ และมองเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานและถือเป็นการพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. งาน (Task) ประกอบด้วย วิธีการ อุปกรณ์ วัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. การจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนเป็นจุดยืน และความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีคุณภาพในระดับที่ดีที่สุด ตามลักษณะงานนั้น ๆ
3. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในทันที ซึ่งจะต่อให้มีการตีความด้วยคำที่แสดงความหมาย คือ สภาพทางกาย แนวโน้มทางจิตวิทยา
4. ความสามารถ (Ability) จะเกิดขึ้นจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติงานร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ
5. สภาพแวดล้อม (Environment) คือลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ แสง เสียง กลิ่น มนุษย์รอบข้างที่มีผลต่อการทำงาน
6. การรับรู้บทบาท (Role Perception) คือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลที่จะรับรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละอย่างของตน
7. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในที่นี้ไม่ใช่ว่าผลรวมของแรงจูงใจ หรือไม่ใช่ว่าสิ่งที่เกิดจากตัวแปรทั้ง 6 ด้านดังกล่าว

แมคคอกมิกส และ เฮลเจน (McCormick; & Ilgen 1985: 65) กล่าวถึงองค์ประกอบของ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Variable) หมายถึงลักษณะที่แสดงความแปรปรวนเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปัจจัยเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและจะส่งผลให้

พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เพศ อายุ ความถนัด

ความเชื่อ ความสนใจ ค่านิยม แรงจูงใจ ฯลฯ

2. ปัจจัยสถานการณ์ (Situational Variable) หมายถึง เงื่อนไขเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากตัวบุคคล ที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้แยกพิจารณาได้ 2 ประเภทคือ

2.1 ตัวแปรทางด้านกายภาพและงาน (Physical Variable) ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับ

การปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน รูปแบบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรองค์การและสังคม (Organization and Social Variable) เช่น ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์การ ชนิดของภารกิจขอบเขตและการบังคับบัญชา ชนิดของสิ่งล่อใจ และสภาพแวดล้อมในสังคม

อแกน และ บาติแมน (ลดาวัลย์ รุจเสรี. 2546: 34; อ้างอิงจาก Organ; & Bateman. 1986) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมี ดังนี้

1. งาน (Task) ประกอบด้วย วิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนจุดยืน และความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีคุณภาพในระดับหนึ่งตามลักษณะงานนั้น ๆ

3. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

4. ความสามารถ (Ability) เกิดขึ้นจากการฝึกหัด หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติ

รวมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นลักษณะทางกายภาพในองค์การ ได้แก่ แสง เสียง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

6. การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นความรู้สึกรับรู้ถึง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองต่อการปฏิบัติงาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (ศศิวิมล ทองฟ้า. 2548: 49-50; อ้างอิงจาก Schemerhorn;

et al. 2003) ได้ระบุถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1 Demographic Characteristics เป็□นลักษณะที่ช□วยให้□เห็นถึง ภูมิหลัง
ของบุคคล
เซ□น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม สถานที่อยู่□อาศัย ขนาดของครอบครัว
ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล□ายคลึงกัน อย□างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย□างเดียวยังไม่□เป็□
นเครื่องชี้วัดที่ดี ที่จะ แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง□อง คือ ความรู□
ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.2 Competency Characteristics เป็□นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคน
เพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู□ความสามารถเป็□นแรงจูงใจอย□างหนึ่งที่สามารถกระตุ้น□ให้□
เกิดความพยายามในการทำงาน เป็□นแรงจูงใจขั้นต□อนที่มีผลกระทบต□อ□ไหวพริบของบุคคลที่
เอาชนะสภาพแวดล้อม□อบใด□ บุคคลที่รู□สึกว□ามีความสามารถในงานของเขา สามารถคาด□
□ว□าเขาจะทำงานอย□างจริงจัง ดังนั้นความรู□ความสามารถแบ□งได้□ 2 ค□านคือ ค□
านกายภาพ (Physical Competency) และค□านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ□อยครั้งใด□
ไซ□ผลการเรียนเป็□นเครื่องมือชี้วัดถึงแนวโน□มของความรู้□ความสามารถ□านสมอง และ
การปฏิบัติงาน

1.3 Psychological Characteristics เป็□นการแสดงแนวโน□มของพฤติกรรม
ของแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพล□อนข□างถาวรต□อพฤติกรรม ลักษณะทาง
จิตวิทยาเหล่านี้เซ□นทัศนคติ การรับรู้□ ความต□องการ และบุคลิกภาพ เป็□นต□อน อย□
างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและ ความจำเป็□
นของแต่ละงาน

2. ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความ
เหมาะสมกับความจำเป็□นของงานนั้น ยังไม่□สามารถที่จะให้□บุคคลมีผลการปฏิบัติงานใน
ระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมี ตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต□องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงาน คนที่มี
แรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย□างจริงจัง แรงจูงใจเป็□นสิ่งสำคัญที่จะช□วยกำหนดความ
พยายามในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล
จำ
เป็□น จะต□องได้□รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่□ บุคคลผู□ที่มีลักษณะบุคคล
ตรงกับ ความจำเป็□นของงาน และได้□รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่□เป็□นผู□ปฏิบัติงาน
ที่ดีหากได้□รับการสนับสนุนไม่เพียงพอกจากหน□วยงาน หรือที่เรียกว□าข□อจำกัด□านส
ถานการณ□ (Situational Constraint) เซ□น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้

และวัสดุอุปกรณ์ ไม่ เพียงพอ อมูล าวสาร ที่เกี่ยวกับงาน ไม่ ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่ เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช วยเหลือจากผ ุเกี่ยวข้อง ึ่งและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ ยืดหยุ่น น เป นต น สิ่งเหล านี้ มีผลกระทบต่อ อกการปฏิบัติงานของบุคคล

8. กรอบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการวิจัย

กรอบสมรรถนะของบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 11 – 14) ได้ จัดทำ นแบบสมรรถนะสำหรับข าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก โดยนำสมรรถนะหลัก 5 ค าน ผนวกรวมกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอีก 3 ค าน ดังนี้

1. การม งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Ethics)
5. ความร วมแรงร วมใจ (Teamwork)
6. ความตระหนักร ู้ในระบบของค ารราชการ (Organizational Awareness)
7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
8. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

ทั้งนี้ ได้ กำหนดคำอธิบายสมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะข างต น ดังนี้

1. สมรรถนะการม งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความม งมั่น

จะ

ปฏิบัติราชการใ ดี หรือใ เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจจะเป นผลการปฏิบัติงานที่

ผ านมาของตนเองหรือเกณฑ ัดผลสัมฤทธิ์ที่หน วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึง

การสร างสรรค พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป ้าหมาย ที่ยาก โดดเด น และท ้า

ทฤษฎีที่อาจไม่ เคยมีผู้ ใดสามารถกระทำได มาก อน ควรมีเกณฑ์ พฤติกรรม ดังต
อไปนี้

1.1 แสดงออกให้ เห็นถึงความม งมั่นต ความสำเร็จของเป าหมายในการ
ทำงาน 31

1.2 มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป าหมายอย างสม่ำเสมอ

1.3 พยายามคิดหาแนวทาง วิธีการ เพื่อให้ งานบรรลุเป าหมาย

1.4 ไม่ แสดงความข อท อเมื่อเจอป ัญหาอุปสรรคที่ขัดขวาง การบรรลุเป
าหมาย

าหมาย

1.5 ผลของการมีความม งมั่นสู ความสำเร็จ มีส วนช วยให้ ใด ผลงาน
สูงกว 1

สูงกว 1

เป าหมายที่กำหนด

1.6 สามารถระตุ นและสร างแรงจูงใจให้ เพื่อนร วมงานเกิดความม
งมั่นต อ

งมั่นต อ

ความสำเร็จของเป าหมาย

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามใน การให้
บริการเพื่อสนองความต องการของผู้ รับบริการ และหน วยงานภาครัฐ-เอกชนที่มีส วน
เกี่ยวข อง

ควรมีเกณฑ์ พฤติกรรม ดังต อไปนี้

2.1 ตรวจสอบความต องการของผู้ ที่ร องขอ อนให้ บริการเสมอ

2.2 มีบุคลิก ส ีหน 1 ท าทางยิ้มแย มแจ มใสในขณะให้ บริการ

2.3 มีการติดตามผลการให้ บริการว าม อื่นใด รับการบริการตรงตามที่ต
องการ

องการ

หรือไม่

2.4 ให้ บริการกับทุกคนอย างเท าทียมกัน ไม่ เลือกปฏิบัติ

2.5 สามารถให้ บริการผู้ อื่นใด ดี และไม่ ทำให้ งานของตนเองเสียหาย

2.6 ผลของการบริการที่ดี ทำให้ ไม่ มีข อร องเรียนหรือการตำหนิจากผู้
ขอรับบริการ

ขอรับบริการ

2.7 สอบถามให้ ความช วยเหลือผู้ อื่นก อนที่จะร องขอ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ พัฒนาการศึกษาค้นหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรมีเกณฑ์พฤติกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.2 มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อทำให้งาน

บรรลุ

เป้าหมายอย่างเต็มที่

3.3 มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น

3.4 มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับ

การปฏิบัติ

งานจริง

3.5 ผลของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีส่วนช่วยให้งาน

ผลงานสูงกว

เป้าหมายที่กำหนด

3.6 สามารถเรียนรู้งานยาก ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

3.7 สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ เพื่อสั่งสมความเชี่ยวชาญใน

งาน

อาชีพอย่างต่อเนื่องได้

4. จริยธรรม (Ethics) หมายถึง การครองตน และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม

เหมาะสม

ทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมี

ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่ง

อาชีพ

ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดัน ให้ภารกิจหลัก ของหน่วยงานบรรลุ

วัตถุประสงค์

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีเกณฑ์พฤติกรรม ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาระเบียบข้อบังคับในการทำงานและจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ

ราชการ

- 4.2 ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของข ราชการอย างเคร งครัด
 4.3 กล าที่จะปฏิเสธการทำงานที่เสี่ยงต อกการมีผลประโยชน์ ัดกัน
 4.4 มีการซักถามผู้ บังคับบัญชา กลงมือปฏิบัติในกรณีที่ไม่ แน ใจ

ขาด อด

จรรยาบรรณในการทำงานหรือไม่

- 4.5 ไม่ เคยมีข อร์ องเรียนเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการทำงาน
 4.6 การมีจรรยาบรรณในการทำงานช วยป องกันความเสียหายขององค การ

ได

- 4.7 คอยสอดส อดดูแลการปฏิบัติงานของผู้ ื่นที่อาจจะก ่อให้ เกิดความ

เสียหายต อด

องค การ

5. ความร วมแรงร วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร วม

กับผู้ ื่น การ

เป นส วนหนึ่งในทีมงาน หน วยงานหรือองค การ โดยผู้ ปฏิบัติมีฐานะเป นสมาชิก
 ในทีม มิใช่ ในฐานะ

หัวหน้า าทีม และมีความสามารถในการสร างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม
 ควรมี

เกณฑ์ พฤติกรรม ดังต อดไปนี้

- 5.1 ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานร วมกัน
 5.2 ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบต อดเป าหมายของทีมงานเสมอ
 5.3 ให้ ความช วยเหลือ คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกใน

ทีมงาน

- 5.4 มีส วนร วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป นประโยชน์ ต อดเป า

หมายของทีมงาน

อย างสม อดเสมอ

- 5.5 การมีส วนร วมในการทำงานเป นทีม มีส วนทำให้ ผลงานของทีม

บรรลุ

เป าหมายสูงกว อดที่กำหนดไว้

- 5.6 ไม่ มีป ัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป นทีม

6. ความตระหนักรู้ ในระบบองค การราชการ (Organizational Awareness)

หมายถึง

ความเข ใจ และความสามารถประยุกต์ ใจ ความสัมพันธ์ หรือเชื่อมโยงของกระแส
อำนาจ ทั้งที่เป น

ทางการและไม่ เป นทางการ ในองค การของตนและองค การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ้องเพื่อ
ประโยชน์ ในการ

ปฏิบัติหน าที่ให บรรลุผลความเข ใจนี้ รวมถึงความสามารถคาดการณ์ ได้ ว า
นโยบายภาครัฐ

แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์ หรือสถาน
การณ์

ต าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีผลต ้องค การและภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่ ควรมีเกณฑ์ พฤติกรรม
ดังต ่อไปนี้

6.1 สามารถจัดการองค การให สอดคล ้องกับเป าหมายที่กำหนดไว้ ได้

6.2 สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้าง างการบริหารงานให เหมาะสมกับเป า

หมายถึง

เปลี่ยนแปลงไปในระหว างป ได้

6.3 จัดองค การได้ โดยไม่ เกิดผลกระทบต ่อเป าหมายของหน ว
งานอื่น

งานอื่น

6.4 ผลของการจัดโครงสร้าง างมีส วนช วยให ได้ ผลงานสูงกว่าเป า
หมายที่กำหนดไว้

หมายที่กำหนดไว้

6.5 สามารถเชื่อมโยงโครงสร้าง างองค การป จจุบันสู เป าหมายขององค
 การในระยะ

การในระยะ

ยาวได้

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง การแสดงออกถึง

การยอมรับความคิดเห็น หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่
การ

ปฏิบัติอยู่ างเป นรูปธรรม เพื่อให้ สามารถบรรลุเป าหมายได้ อย างรวดเร็ว และมี
ประสิทธิภาพภายใต้

9. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ (Maslow 1954:80 อ้างถึงในวิรัตน์ ดวงมาลา 2547:17) มีสาระสำคัญของทฤษฎีคือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้น ไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. **ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. **ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)** เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจกอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. **ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs)** เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. **ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** เป็นความต้องการสร้างสถานภาพ ของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้า ในงานอาชีพ เป็นต้น

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)** เป็นความต้องการ ระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุด ของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระใน การตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้น ตามลำดับ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959:53 อ ไปถึงใน พนอพันธ จาตรุงคกุล, 2550:20)

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

1. ความต องการของคนที่จะหลีกเลี่ยงความไม่ สบายต ึง ๆ และความเจ็บปวด (Animalistic Needs) สิ่งเหล านี้เรียกว าจัยค้ำจุนหรือป จัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors)

2. ความต องการที่จะเจริญเติบโตและพัฒนาทางด านจิต ความต องการนี้จะ สัมพันธ์ กับสาระของงาน เช น ความสามารถ สิ่งเหล านี้เป นความต องการที่เรียกว าจัย Motivators และ เมื่อเกิดขึ้นย ่อมทำให บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ และ เขาได ศึกษาถึง ความต องการของคนในองค การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษา าคนเรต องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุป ได ว าจัยความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมา จากความพึงพอใจ หรือไม่ พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่ พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ ได มาจากกลุ มเดียวกัน แต่ มีสาเหตุมาจากป จัยสองกลุ ม คือ ป จัยจูงใจ (Motivational

Factors) และ จักรวรรพหรือ จักรวรรพ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. จักรวรรพ น จักรวรรพ องกับงานโดยตรงเพื่อจรรพให้ คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ นตัวกระทำ น ทำให้ เกิดความพึงพอใจให้ แก บุคคลในองค การให้ ปฏิบัติงานใด อย วมมีประสิทธิภพมากยิ่งขึ้น เพราะ น จักรวรรพที่สามารถตอบสนองความต องการภายในของบุคคลใด วย อันใด แก

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานใด เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย างดี นความสามารถในการแก ป ญหา าง ๆ การรู้ จักป องกันป ญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้ รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้ รับการยอมรับนับถือไม่ ว จาก บังคับบัญชา จากเพื่อน จาก มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน วยงาน การยอมรับนับถือจะ

อย ในรูปของการยก องชมเชย แสดงความยินดี การให้ กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ อให้

เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อใด ทำงานอย างหนึ่งอย างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับ

ถือจะแฝงอย กับความสำเร็จในงานใด วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ สนใจงานที่ต องอาศัยความคิดริเริ่มสร างสรรค ท าทายให้ ลงมือทำ หรือ นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ ต นจนจบโดยลำพังแต่ ฝ เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้ รับมอบหมาย ให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบใด อย างเต็มที่ ไม่ มีการตรวจ หรือควบคุมอย าง ไกล ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้ รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ึ่งให้ สูงขึ้นของบุคคลในองค การ การมีโอกาสได้ ศึกษาเพื่อหาความรู้ เพิ่ม หรือได้ รับการฝ กอบรม

2. จ้างจ้างหรือ จ้างสุศาสตร์ หมายถึง จ้างที่จะจ้างให้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลา ไม่ มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ สอดคล้อง อกกับบุคคลในองค การบุคคลในองค การจะเกิดความไม่ ชอบงานขึ้น และเป นป จ้างที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ป จ้างเหล นี้ได้ แก

2.1 ค ตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) หมายถึง ค ตอบแทน และ

เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน วยงานนั้น ๆ เป นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสความก าวหน าวในงาน (Possibility of Growth) หมายถึง การที่ บุคคลได้ รับการเต งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ภายใหน วยงานแล วย ยังหมายถึงสถานการณ์ ที่บุคคลสามารถได้ รับ

ความก าวหน าวในทักษะวิชาชีพ วย

2.3 ความสัมพันธ์ กับผู้ ร วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติด อก าว าวจะเป นกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดี อกกัน

สามารถทำงานร วมกัน มีความเข ใจซึ่งกันและกันอย างดี

2.4 ค านการยอมรับนับถือ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป นที่ยอมรับนับถือ ของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค การ การติด อกสื่อสารภายในองค การ

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทาง ภายภาพของงาน เช น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ค านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง การแบ ่งงาน ขอบเขตที่ ชัดเจน

และปริมาณงานที่ไม่ มากจนเกินไป

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู สึกของบุคคลที่มี อก

ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค การ

2.9 ค านการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 คนนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ประกอบที่ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนใดได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สบายใจ หรือสุขศาสตร์ที่กำหนดที่ตนเองได้เองกัน มิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ซึ่งจะทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะด้อยกว่าประเภทอื่นนั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้ามหาความมีค่า

เป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ ถ้ามหาความมีค่าเป็น

ลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ

มีหน้าที่จูงใจหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะด้อยไปในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสอง

ปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทีเค จำกัด (ชื่อสมมุติ) เพื่อต้องการทราบพนักงานมี

ทัศนคติหรือความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ตามปัจจัยจูงใจของ Herzberg และองค์ประกอบของ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น

อันจะส่งผลให้การทำงานดีขึ้น

10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

กรกช จันทร สุคนธ์ (2548) ได้ ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้า งานในโรงงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. หัวหน้า งานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส วนยานยนต์ มีสมรรถนะในภาพรวม อยู่ ในระดับมาก ตามลำดับ คือ สมรรถนะด านเจตคติ สมรรถนะด านทักษะ และ สมรรถนะด าน ความรู้

2. หัวหน้า งานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส วนยานยนต์ ที่มีระดับ การศึกษาต ำงกันต่ำแทน งานต ำงกัน และการฝ อบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต ำงกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด านความรู้ สมรรถนะด านทักษะ และ สมรรถนะด านเจตคติ แตกต ำงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. หัวหน้า งานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส วนยานยนต์ ที่มีอายุต ำงกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด านความรู้ และ สมรรถนะด าน ทักษะแตกต่างกันอย ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สำคัญ

4. หัวหน้า งานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส วนยานยนต์ ที่มีประสบการณ์ การทำงานต ำงกันมีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม แตกต ำงกันอย ่งมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ .05

กุลวดี อภิชาติบุตร และสมใจ ศิระกมล (2547) ได้ ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ พยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิในเขตภาคเหนือโดยใช สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ ชั้น 1 ที่สภาการพยาบาลกำหนด ผล การศึกษา

พบว่า สมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิในเขตภาคเหนือ อยู่ ในระดับปานกลาง ส วนป ัจัยเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ การทำงาน ระดับการศึกษาไม่ มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีข อเสนอให้ พยาบาลวิชาชีพควรมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่ เสมอพร อมกับใ ฝ

บริหารเห็นความสำคัญกับการพัฒนาและสงเสริมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เชน การ
ให้โอกาสในการศึกษาตอการฝึกอบรมการสนับสนุนคาใจจายในการฝกอบรม
ทฤษฎี หิริญเรื่อง (2547: บทคัดยอ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะใน
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 ผลการศึกษาพบวา สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้
บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับคอนขางสูง โดยสมรรถนะคานทักษะและ
ศิลปะในการถายทอดและโนม

นาวบุคคลมีคาเฉลี่ยสูงสุดและคานการนิเทศและให้คำปรึกษาแกครูและบุคคลมีคา
เฉลี่ยต่ำสุด สวนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือ
จังหวัดสุราษฎร์ ธานี ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับจังหวัดชุมพรมีสมรรถนะในการ
บริหารงานบุคคลคานความยุติธรรมและความเปนธรรมแตกตงกันอยางมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05และผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระนอง ชุมพร และสุราษฎร์ ธานี มี
สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลคานการนิเทศและให้คำปรึกษาแกครูและบุคคลแตกตง
กันอยางไมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัชวาล สุขสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัทเซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี ผลการศึกษาพบวา 1. ระดับสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง 2. ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านอายุมีผลต่อความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

บุญสืบ เทียมหยิน(2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปจจัยที่สงผลตอสมรรถนะการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสถานศึกษา ที่เปดสอนระดับมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้
บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ที่เปดสอนระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่
ในระดับมาก

ปนิษฐา จันทรเกษม(2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของ
พนักงานบริษัท โอทีซี ไลเอ็น เอเชีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของ
พนักงานอยู่ในระดับดี และพนักงานเห็นว่าองค์กรมีการปฏิบัติจริงในปัจจุบันที่ส่งผลต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการให้
อำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนิดา ทักษิณาพิมุข(2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลลำปาง ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้มีการปฏิบัติจริงในโรงพยาบาลลำปาง พบว่าองค์กรมีการดำเนินงานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับชี และรายได้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรมณ เทียนศรี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าไม่แตกต่างกัน

พิชิต สังข์สัจจธรรม(2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่นไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่นไฮเวย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่นไฮเวย์ จำกัดแตกต่างกัน

ศรัณภรณ์ สุมานัส(2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะบุคลากรของบริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับดี และการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรของ บริษัทศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รวมทั้งศึกษาระดับสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีจำนวนทั้งหมด 123 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample size) ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะได้ออกจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้จำนวนตัวอย่างของข้าราชการ 95 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดของสิ่งตัวอย่างจากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{123}{1 + 123(0.05)^2}$$

= 95 คน

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) การสุ่มตัวอย่างจะเลือกเฉพาะข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งเป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เพื่อให้ได้ตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ คือ 95 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยจะวางแผนคำตอบตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยได้บูรณาการขึ้นมาสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ที่มีระดับการวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ได้แก่

1. เพศ
2. ระดับอายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. อายุการทำงาน
7. ระดับตำแหน่ง
8. กลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ มีจำนวน 19 ข้อ เป็นคำถามที่มีระดับการวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) โดยพิจารณาว่าแต่ละหัวข้อตรงกับความคิดเห็นในระดับใด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาตนเอง
2. นโยบายขององค์กร

3. ค่าตอบแทน

4. การจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของข้าราชการ เป็นคำถามที่มีระดับการวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 29 ข้อ เป็นคำถามที่มีระดับการวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) โดยพิจารณาว่าแต่ละหัวข้อตรงกับความคิดเห็นในระดับใด โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก

2. สมรรถนะในงาน/หน้าที่

3. สมรรถนะด้านการบริหารและการนำ

ในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามลงคะแนนตามความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติเป็นอย่างไรในองค์กรในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการศึกษาวิจัยอิสระ แก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปทดสอบ (Pre-test) แล้วจึงตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความกะทัดรัดชัดเจนของข้อความตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วน

ที่ 3 เท่ากับ **0.925** และ **0.901** ตามลำดับ จากผลการทดสอบถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้

2.2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (แบบสอบถาม) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบตามจำนวนทั้งสิ้น 95 ชุดและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม

3.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเข้าสู่ระบบการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาใส่รหัส และแปลงค่าเป็นตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน และใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ และความคิดเห็นต่อสมรรถนะของข้าราชการ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F – test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสถิติ F – test ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบรายคู่ไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 332-333)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ ระดับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง กลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือก จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางหาค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และลักษณะการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การจัดทำเกณฑ์การแปลความหมายของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ของเบสท์ (Best, 1981: 174-178) และค่าเฉลี่ยที่ได้จะนำมาแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของข้าราชการในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของข้าราชการในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของข้าราชการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของข้าราชการในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของข้าราชการในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะข้าราชการ มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และลักษณะการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การจัดทำเกณฑ์การแปลความหมายของระดับสมรรถนะข้าราชการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ของเบสต์ (Best.1981: 174-178) และค่าเฉลี่ยที่ได้จะนำมาแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดีมาก

การแปลความหมายในการประเมินผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) จะใช้เกณฑ์ประเมินผล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 311-312) ดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์ (r)	แปลความระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
(-0.01) – (-0.20)	มีความสัมพันธ์เชิงผกผันหรือเชิงลบในระดับต่ำมาก
(-0.21) – (-0.40)	มีความสัมพันธ์เชิงผกผันหรือเชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำ
(-0.41) – (-0.60)	มีความสัมพันธ์เชิงผกผันหรือเชิงลบในระดับปานกลาง
(-0.61) – (-0.80)	มีความสัมพันธ์เชิงผกผันหรือเชิงลบในระดับค่อนข้างสูง
(-0.81) – (-1.00)	มีความสัมพันธ์เชิงผกผันหรือเชิงลบในระดับสูงมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

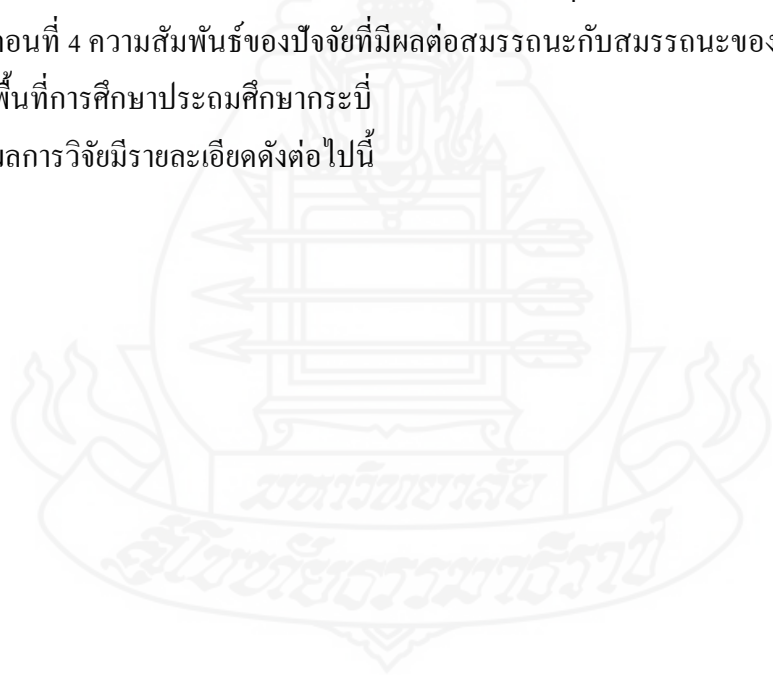
2.2 ระดับความคิดเห็นของสมรรถนะข้าราชการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส
วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติ และประเภทตำแหน่งงาน โดย
แจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

			n=95
	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	30	31.60
	หญิง	65	68.40
	รวม	95	100.00
อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
	26-35 ปี	4	4.20
	36 - 45 ปี	36	37.90
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	55	57.90
	รวม	95	100.00
สถานภาพสมรส			
	โสด	7	7.40
	สมรส	76	80.00
	หม้าย หรือ หย่าร้าง	12	12.60
	รวม	95	100.00
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	10.50
	ปริญญาตรี	51	53.70
	ปริญญาโท	34	35.80
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	95	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	6.30
10,001 - 20,000 บาท	9	9.50
20,001 - 30,000 บาท	38	40.00
30,001 บาทขึ้นไป	42	44.20
รวม	95	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	7	7.40
5 - 10 ปี	-	-
11 - 15 ปี	10	10.50
16 - 20 ปี	23	24.20
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	55	57.90
รวม	95	100.00
กลุ่มงานปฏิบัติ		
กลุ่มอำนวยการ	27	28.40
กลุ่มบริหารงานบุคคล	23	24.20
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	7	7.40
กลุ่มนโยบายและแผน	17	17.90
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	6	6.30
กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	5	5.30
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	5.30
กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์	5	5.30
รวม	95	100.00
ประเภทตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งประเภททั่วไป	18	18.90
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	68	71.60
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	-	-
ตำแหน่งประเภทบริหาร	9	9.50
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 95 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.40 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.60

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา

อายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 และอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.20

สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 12.60 และ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 7.4

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35.8 และ การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมามีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.50 และ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.30

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา มีอายุราชการ 16 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.20 มีอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.50 และมีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.40

กลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 28.40 รองลงมา กลุ่มบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 24.20 กลุ่มนโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 17.90 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.40 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.30 และกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 5.30 เท่ากัน

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 71.60 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงานประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 18.90 และตำแหน่งงานประเภท บริหาร คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบี่

2.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.57	0.60	สูง
ด้านนโยบายขององค์กร	3.44	0.67	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.24	0.65	ปานกลาง
ด้านการจัดการความรู้	3.29	0.76	ปานกลาง
รวม	3.39	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ โดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนองค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา
สมรรถนะข้าราชการ ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความรอบรู้ในเรื่องงานที่ปฏิบัติ ซึ่สูงกว่าเดิมอย่างชัดเจน	3.95	0.63	สูง
2. มีการสนับสนุนและมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติม ความรู้	3.87	0.75	สูง
3. องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.42	0.82	ปานกลาง
4. องค์กรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละกลุ่มงาน	3.31	0.89	ปานกลาง
5. องค์กรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ในงานที่ รับผิดชอบของตนเองและงานของหน่วยงานอื่นๆ	3.31	0.79	ปานกลาง
รวม	3.57	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัย
พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง อยู่
ในระดับสูง ได้แก่ มีความรอบรู้ในเรื่องงานที่ปฏิบัติซึ่สูงกว่าเดิมอย่างชัดเจนในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา
ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ มีการสนับสนุนและมีโอกาสเข้ารับ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนองค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้าน
การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมา คือ
องค์กรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละกลุ่มงาน และ
องค์กรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบของตนเองและงานของหน่วยงาน
อื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เท่ากัน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา
สมรรถนะข้าราชการ ด้านนโยบายขององค์กร

ด้านนโยบายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6. องค์กรมีนโยบายเปิดกว้างในการพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย	3.54	0.88	สูง
7. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของบุคลากร	3.38	0.94	ปานกลาง
8. องค์กรเน้นการพัฒนางานและบุคลากรด้วยระบบทีมงานภายในหน่วยงานและทีมงานข้ามหน่วยงาน	3.48	0.84	ปานกลาง
9. องค์กรมีระบบการควบคุมกำกับงานที่สามารถช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง	3.44	0.86	ปานกลาง
10. องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้โดยการสื่อสารและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของหน่วยงานภายใน	3.38	0.83	ปานกลาง
รวม	3.44	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในด้านนโยบายขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรมีนโยบายเปิดกว้างในการพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนองค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเน้นการพัฒนางานและบุคลากรด้วยระบบทีมงานภายในหน่วยงานและทีมงานข้ามหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา คือ องค์กรมีระบบการควบคุมกำกับงานที่สามารถช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และองค์กรเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของบุคลากร และองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้โดยการสื่อสารและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของหน่วยงานภายใน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เท่ากัน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา
สมรรถนะข้าราชการ ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
11. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.17	1.00	ปานกลาง
12. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ	3.38	0.85	ปานกลาง
13. องค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆในระดับที่เหมาะสม เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่นๆ	3.20	0.98	ปานกลาง
14. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน มีความโปร่งใส และยุติธรรม	3.24	1.06	ปานกลาง
15. บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ	3.21	0.67	ปานกลาง
รวม	3.24	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในด้านการค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจุบันด้านการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจุบันด้านการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน มีความโปร่งใส และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 องค์กรมีการจัดสวัสดิการต่างๆในระดับที่เหมาะสม เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
16. ข้อมูลความรู้ในองค์กรถูกจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และพร้อมในการเผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร	3.16	0.87	พอใช้
17. องค์กรเปิดโอกาสในการเรียนรู้เรื่องต่างๆนอกเหนือจากหน้าที่ให้กับบุคลากร	3.47	0.87	พอใช้
18. องค์กรมีนโยบายให้สื่อสารแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกันของพนักงาน	3.22	0.95	พอใช้
19. องค์กรเน้นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.29	0.96	พอใช้
รวม	3.29	0.76	พอใช้

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในด้านการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจุบันด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจุบันด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสในการเรียนรู้เรื่องต่างๆนอกเหนือจากหน้าที่ให้กับบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมา คือ องค์กรเน้นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 องค์กรมีนโยบายให้สื่อสารแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และข้อมูลความรู้ในองค์กรถูกจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และพร้อมในการเผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

2.2 ระดับความคิดเห็นของสมรรถนะข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของสมรรถนะข้าราชการมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน/หน้าที่ และ สมรรถนะด้านบริหารและการนำ รายละเอียดดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นของสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

สมรรถนะข้าราชการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสมรรถนะหลัก	4.11	0.35	ดี
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	4.14	0.38	ดี
ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	4.10	0.37	ดี
รวม	4.12	0.31	ดี

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะข้าราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ
สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก

ด้านสมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านทราบอย่างชัดเจนว่างานของท่านเชื่อมโยงกับงานของ คนอื่นๆในหน่วยงานเดียวกันอย่างไร	4.15	0.46	ดี
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในระบบทีมงาน ได้เป็นอย่างดี	4.18	0.58	ดี
3. ท่านสามารถส่งมอบงานบริการที่มีคุณภาพให้กับผู้รับบริการ	4.17	0.54	ดี
4. ท่านมีทักษะความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับงานที่อยู่ ในความรับผิดชอบในปัจจุบัน	4.04	0.52	ดี
5. ท่านสามารถสร้างสรรค์วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆที่ให้ผลลัพธ์ดี กว่าเดิม	4.13	0.53	ดี
6. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน ได้ผลลัพธ์ด้านงานสูงกว่า มาตรฐาน KPI ที่องค์กรกำหนด	4.03	0.66	ดี
7. ท่านคิดว่าระดับความรู้และความสามารถของท่านเทียบได้ กับผู้ที่มีความสามารถในหน่วยงานอื่นๆ	4.00	0.53	ดี
8. ในรอบ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา ท่านมีการเปลี่ยนแปลงเชิงการ พัฒนาตนเองที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน	3.97	0.57	ดี
9. ท่านคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่า เสมอและยอมรับได้	4.07	0.64	ดี
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานยึดถือประ โยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	4.36	0.60	ดี
รวม	4.11	0.35	ดี

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่าน และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในระบบทีมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่าน

สามารถส่งมอบงานบริการที่มีคุณภาพให้กับผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านทราบอย่างชัดเจนว่างานของท่านเชื่อมโยงกับงานของคนอื่นๆในหน่วยงานเดียวกันอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านสามารถสร้างสรรค์วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆที่ให้ผลลัพธ์ดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าเสมอและยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านมีทักษะความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ด้านงานสูงกว่ามาตรฐาน KPI ที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านคิดว่าระดับความรู้และความสามารถของท่านเทียบได้กับผู้ที่มีความสามารถในหน่วยงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ท่านมีการเปลี่ยนแปลงเชิงการพัฒนาท่านที่ดีขึ้นอย่างชัดเจนในรอบ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ
สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่

ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
11. ตลอดระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ท่านมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก	4.09	0.64	ดี
12. ท่านมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่และสามารถสอนงานให้กับผู้อื่นได้	4.12	0.62	ดี
13. ทักษะและความรู้ที่ท่านมีสามารถสร้างผลงานในระดับที่ดีกว่าผลงานโดยเฉลี่ย	4.04	0.58	ดี
14. ท่านเห็นว่าความยืดหยุ่นและผ่อนปรนเป็นวิธีที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น	4.19	0.55	ดี
15. ผลสัมฤทธิ์ด้านงานในหน้าที่ของท่านมีมาตรฐานดีขึ้นทุกปี	4.12	0.56	ดี
16. ท่านมีศักยภาพและความพร้อมเพียงพอจะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องฝึกอบรมก่อน	3.88	0.65	ดี
17. งานที่ท่านทำ ผู้บริหารถือเป็นส่วนสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่สังกัด	4.16	0.62	ดี
18. ท่านมีความผูกพัน และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.58	ดี
19. ท่านพร้อมและเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กร	4.38	0.67	ดี
รวม	4.14	0.38	ดี

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านพร้อมและเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ ท่านมีความผูกพัน และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านเห็นว่าความยืดหยุ่นและผ่อนปรนเป็นวิธีที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 งานที่ท่านทำ ผู้บริหารถือเป็นส่วนสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่และสามารถสอนงานให้กับผู้อื่นได้ และผลสัมฤทธิ์ด้านงานในหน้าที่ของท่านมีมาตรฐานดีขึ้นทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เท่ากัน ท่านมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในระดับน้อยมากตลอดระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ทักษะและความรู้ที่ท่านมีสามารถสร้างผลงานในระดับที่ดีกว่าผลงาน โดยเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีศักยภาพและความพร้อมเพียงพอจะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องฝึกอบรมก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของ สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ

ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
20. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน	4.36	0.54	ดี
21. คุณภาพด้านงานบริการของท่านเทียบได้กับคุณภาพที่ดีขององค์กรภายนอกอื่นๆ	4.25	0.65	ดี
22. ท่านพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเข้าใจธรรมชาติความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.28	0.56	ดี
23. องค์กรมองว่าท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับคนอื่นๆ	3.87	0.66	ดี
24. แผนงานและเป้าหมายการทำงานของท่านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานและองค์กร	4.08	0.43	ดี
25. ท่านสามารถสื่อสารปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้เป็นอย่างดี	4.06	0.67	ดี

ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
26. หากมีความขัดแย้งในทีมงานหรือหน่วยงานของท่าน ท่านจะสามารถเป็นผู้ประสานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันได้	3.69	0.77	ดี
27. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าทีมและสมาชิกของทีมในขณะเดียวกันได้	4.06	0.54	ดี
28. ท่านสามารถจัดระบบการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.49	ดี
29. ท่านสามารถจัดเวลาจากการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.26	0.44	ดี
รวม	4.10	0.37	ดี

จากตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเข้าใจธรรมชาติความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านสามารถจัดเวลาจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 คุณภาพด้านงานบริการของท่านเทียบได้กับคุณภาพที่ดีขององค์กรภายนอกอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านสามารถจัดระบบการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แผนงานและเป้าหมายการทำงานของท่านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านสามารถสื่อสารปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้เป็นอย่างดี และท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าทีมและสมาชิกของทีมในขณะเดียวกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เท่ากัน องค์กรของท่านมองว่าท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ หากมีความขัดแย้งในทีมงานหรือหน่วยงานของท่าน ท่านจะสามารถเป็นผู้ประสานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ

การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับสมรรถนะข้าราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติ t-test และ สถิติ F-test (การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA) รายละเอียดดังตารางที่ 4.11-4.55

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามเพศ

สมรรถนะของข้าราชการ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	4.17	0.41	4.08	0.31	1.222	0.225
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	4.25	0.42	4.10	0.36	1.848	0.068
ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	4.21	0.39	4.05	0.35	2.018	0.046*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.36	4.08	0.28	2.002	0.048*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามอายุ

สมรรถนะของข้าราชการ	ต่ำกว่า 25 ปี		26-35 ปี		36 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	-	-	3.90	0.08	4.07	0.27	4.15	0.39	1.371	0.259
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	-	-	3.81	0.11	4.06	0.39	4.22	0.37	3.641	0.030*
ด้านสมรรถนะด้านบริหาร และการนำ	-	-	3.95	0.10	3.96	0.29	4.21	0.39	6.009	0.004*
ค่าเฉลี่ยรวม	-	-	3.89	0.05	4.03	0.26	4.19	0.33	4.433	0.015*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มี
ช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/
หน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบ
แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.13 –
4.15

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	-	3.89	4.03	4.19
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-
26-35 ปี	3.89		-	-0.14 0.37	-0.30 0.05
36 - 45 ปี	4.03			-	-0.16 (0.01*)
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4.19				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี โดยกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่าอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	-	3.81	4.06	4.22
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-
26-35 ปี	3.81		-	-0.25	- 0.41
				0.20	(0.04*)
36 - 45 ปี	4.06			-	-0.16
					0.05
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 26 - 35 ปี โดยกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มอายุ 26- 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่อายุแตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	-	3.95	3.96	4.21
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-
26-35 ปี	3.95		-	-0.01	-0.26
				0.96	0.16
36 - 45 ปี	3.96			-	0.25
					(0.001*)
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4.21				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี โดยกลุ่มที่มีอายุ
45 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่าอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สมรรถนะของข้าราชการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	3.84	0.08	4.14	0.36	4.04	0.30	2.789	0.067
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	3.89	0.18	4.17	0.41	4.13	0.27	1.711	0.186
ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	3.83	0.19	4.14	0.38	4.01	0.24	2.926	0.059
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.09	4.15	0.32	4.06	0.22	3.385	0.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่สถานภาพการสมรสที่แตกต่าง
กันกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
สถานภาพการสมรส	\bar{x}	3.85	4.15	4.06
โสด	3.85	-	-0.30 (0.01*)	-0.20 0.16
สมรส	4.15		-	0.09 0.32
หม้าย/หย่าร้าง	4.06			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด โดยกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะของข้าราชการ	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig
	ปริญญาตรี									
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	4.14	0.24	4.10	0.28	4.12	0.45	-	-	0.074	0.928
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	4.07	0.25	4.09	0.36	4.24	0.44	-	-	1.812	0.169
ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	4.43	0.32	4.01	0.28	4.15	0.43	-	-	6.804	0.002*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.19	4.07	0.24	4.17	0.41	-	-	1.696	0.189

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.43	-	4.01 (0.001*)	4.15 (0.03*)	-
ปริญญาตรี	4.01	-	-	-0.14 0.058	-
ปริญญาโท	4.15	-	-	-	-
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมรรถนะของข้าราชการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 บาท ขึ้นไป		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	ด้านสมรรถนะหลัก	3.90	0.06	4.13	0.20	4.13	0.27	4.11		
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	3.76	0.13	3.97	0.40	4.17	0.34	4.21	0.41	3.245	0.026*
ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ	3.92	0.10	4.21	0.37	4.06	0.33	4.15	0.42	1.226	0.305
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.06	4.11	0.21	4.12	0.25	4.16	0.38	1.618	0.191

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่

รายได้เฉลี่ย	\bar{x}	ต่ำกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.76	3.97	4.17	4.21
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-	-0.21	-0.41	-0.45
			0.282	(0.01*)	(0.01*)
10,001 – 20,000 บาท	3.97		-	-0.20	-0.24
				0.16	0.09
20,001 – 30,000 บาท	4.17			-	-0.04
					0.63
30,001 บาทขึ้นไป	4.21				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป กับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามอายุราชการ

สมรรถนะของ ข้าราชการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	3.94	0.13	-	-	3.98	0.19	4.08	0.28	4.17	0.40	1.603	0.194
ด้านสมรรถนะใน งาน/หน้าที่	3.84	0.24	-	-	3.86	0.25	4.14	0.37	4.23	0.39	4.856	0.004*
ด้านสมรรถนะด้าน บริหารและการนำ	3.96	0.14	-	-	3.96	0.57	4.09	0.25	4.15	0.38	1.258	0.293
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.15	-	-	3.93	0.29	4.10	0.22	4.19	0.34	3.332	0.023*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.23 - 4.24

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะ โดยภาพรวม

อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
\bar{X}	3.92	-	3.93	4.10	4.19
น้อยกว่า 5 ปี	3.92	-	-0.02	-0.18	-0.27
			0.91	0.16	(0.03*)
5 - 10 ปี	-	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.93		-	-0.17	-0.25
				0.14	(0.02*)
16 - 20 ปี	4.10			-	-0.09
					0.25
มากกว่า 20 ปี	4.19				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ช้ำาราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ช้ำาราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คู่ และคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี โดย กลุ่มที่มีราชการ มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะช้ำาราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของช้ำาราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับ ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะช้ำาราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่

อายุราชการ		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{x}	3.84	-	3.86	4.14	4.23
น้อยกว่า 5 ปี	3.84	-	-	-0.01	-0.30	-0.39
				0.94	0.06	(0.01*)
5 - 10 ปี	-	-	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.86		-	-	-0.28	-0.38
					(0.04*)	(0.003*)
16 - 20 ปี	4.14				-	-0.10
						0.30
มากกว่า 20 ปี	4.23					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ช้ำาราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ช้ำาราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คู่ ระหว่างกลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มี อายุราชการมากกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี โดยกลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และ กลุ่มที่มีราชการมากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะช้ำาราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ ราชการ 11 - 15 ปี และกลุ่มที่มีราชการมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะช้ำาราชการ สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

สมรรถนะของข้าราชการ	กลุ่ม อำนาจการ		กลุ่ม บริหารงาน บุคคล		กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล การจัด การศึกษา		กลุ่ม นโยบาย และแผน		กลุ่ม ส่งเสริมการ จัด การศึกษา		กลุ่ม ส่งเสริม สถานศึกษา เอกชน		กลุ่ม ตรวจสอบ ภายใน		กลุ่มบริหาร การเงินและ สินทรัพย์		F	Sig.
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	ด้านสมรรถนะหลัก	4.27	0.29	4.08	0.36	4.06	0.13	3.97	0.33	3.93	0.40	4.50	0.32	3.72	0.31	4.10		
ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่	4.17	0.38	4.14	0.39	4.24	0.35	4.07	0.38	3.98	0.46	4.53	0.29	3.89	0.41	4.15	0.17	1.424	0.206
ด้านสมรรถนะด้านการบริหารและการนำ	4.18	0.26	4.13	0.49	4.04	0.25	3.96	0.23	4.07	0.41	4.48	0.15	3.78	0.64	4.14	0.13	2.060	0.056
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.21	0.21	4.12	0.37	4.11	0.20	4.00	0.25	3.99	0.40	4.50	0.20	3.79	0.42	4.13	0.12	3.221	0.004*

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.26 – 4.27

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มที่แตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

กลุ่มงานที่ ปฏิบัติ	\bar{X}	นิเทศ			ส่งเสริม			ตรวจสอบ ภายใน	บริหารการเงิน และสินทรัพย์
		อำนาจการ บริหารงาน บุคคล	ติดตามและ ประเมินผล การจัด สถานศึกษา	นโยบาย และ แผน	ส่งเสริม การศึกษา	สถาน ศึกษา เอกชน			
	4.21	4.21	4.12	4.11	4.00	3.99	4.50	3.79	4.13
อำนาจการ	4.21	-	0.10	0.10	0.21	0.22	-0.29	0.42	0.08
			0.24	0.39	(0.02*)	0.09	(0.04*)	(0.004*)	0.56
บริหารงาน	4.12		-	0.01	0.12	0.12	-0.39	0.32	0.01
บุคคล				0.95	0.20	0.35	(0.01*)	(0.03*)	0.92
นิเทศ ติดตาม	4.11			-	0.11	0.12	-0.40	0.31	-0.02
และ					0.40	0.47	(0.02*)	0.06	0.90
ประเมินผล									
การจัด									
สถานศึกษา									
นโยบายและ	4.00				-	0.01	-0.51	0.20	-0.13
แผน						0.96	(0.001*)	0.16	0.37
ส่งเสริม	3.99					-	-0.5123	0.20	-0.14
การศึกษา							(0.004*)	0.26	0.42
ส่งเสริม	4.50						-	0.7100	0.3740
สถานศึกษา								(0.000*)	(0.04*)
เอกชน									
ตรวจสอบ	3.79							-	-0.34
ภายใน									0.07
บริหารการเงิน	4.13								-
และสินทรัพย์									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 10 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มที่แตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะหลัก

กลุ่มงานที่ปฏิบัติ	อำนาจการ	บริหารงาน บุคคล	นิเทศ		ส่งเสริม การศึกษา	ส่งเสริม สถาน ศึกษา เอกชน	ตรวจสอบ ภายใน	บริหารการเงิน และ สินทรัพย์	
			ติดตามและ ประเมินผล การจัด สถานศึกษา	นโยบาย และ แผน					
	\bar{X}	4.27	4.08	4.06	3.97	3.93	4.50	3.72	4.10
อำนาจการ	4.27	-	0.19	0.22	0.30	0.34	-0.23	0.55	0.17
			(0.03*)	0.11	(0.002*)	(0.02*)	0.14	(0.00*)	0.26
บริหารงาน บุคคล	4.08	-	0.03	0.11	0.15	-0.42	0.36	-0.02	-0.02
			0.85	0.27	0.30	(0.01*)	(0.02*)	0.91	
นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัด สถานศึกษา	4.06		-	0.09	0.12	-0.44	0.34	-0.04	-0.04
				0.54	0.48	(0.02*)	0.07	0.82	
นโยบายและแผน	3.97			-	0.04	-0.53	0.25	-0.13	-0.13
					0.80	(0.001*)	0.12	0.42	0.42
ส่งเสริม การศึกษา	3.93				-	-0.57	0.21	-0.17	-0.17
						(0.004*)	0.26	0.38	0.38
ส่งเสริม สถานศึกษา เอกชน	4.50					-	0.78	0.40	0.40
							(0.000*)	(0.046*)	(0.046*)
ตรวจสอบภายใน	3.72						-	-0.38	-0.38
								0.06	0.06
บริหารการเงิน และสินทรัพย์	4.10							-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีสมรรถนะข้าราชการ
ด้านสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 11 คู่ ได้แก่

1. คู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มอำนาจการกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลคู่
ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มอำนาจการกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มนโยบายและแผน คู่ระหว่างกลุ่มที่
ปฏิบัติงานกลุ่มอำนาจการกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และคู่ระหว่างกลุ่มที่
ปฏิบัติงานกลุ่มอำนาจการกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหาร-

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวม
จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะของ ข้าราชการ	ประเภททั่วไป		วิชาการ		อำนวยการ		บริหาร		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
ด้านสมรรถนะหลัก	4.07	0.22	4.09	0.33	-	-	4.32	0.60	1.927	0.151
ด้านสมรรถนะในงาน/ หน้าที่	3.91	0.34	4.16	0.35	-	-	4.44	0.46	6.827	0.002*
ด้านสมรรถนะด้าน บริหารและการนำ	4.08	0.27	4.06	0.36	-	-	4.47	0.42	5.346	0.006*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.20	4.10	0.29	-	-	4.41	0.48	5.324	0.006*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มี
ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ และด้าน
สมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น ไม่มี
ความแตกต่างกัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยทดสอบแบบ Least Significant
Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.29 – 2.31

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
ทั่วไป	4.03	-	-0.08	-	-0.38
วิชาการ	4.10		0.32		(0.002*)
อำนวยการ	-			-	-0.31
บริหาร	4.41				(0.004*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่ม
ที่มีตำแหน่งงานบริหาร กับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไป และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารกับ
กลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไปและกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
		3.91	4.16	-	4.44
ทั่วไป	3.91	-	-0.25 (0.01*)	-	-0.53 (0.001*)
วิชาการ	4.16		-	-	-0.28 (0.03*)
อำนวยการ	-			-	-
บริหาร	4.44				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ กับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไป คู่ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหาร กับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไป และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารกับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไปและ กลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไปและกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับ
ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการ ด้านสมรรถนะด้านการบริหารและการนำ

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
ทั่วไป	4.08	-	0.02	-	-0.38
วิชาการ	4.06		0.81		(0.01*)
อำนวยการ	-			-	-0.41
บริหาร	4.47				(0.002*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการ ภาวรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ระหว่างกลุ่ม
ที่มีตำแหน่งงานบริหาร กับกลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไป และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหารกับ
กลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ข้าราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานทั่วไปและกลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) รายละเอียดดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ	สมรรถนะของข้าราชการ	
	r	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.157	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ด้านนโยบายขององค์กร	0.032	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ด้านค่าตอบแทน	0.006	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ด้านการจัดการความรู้	0.088	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการ ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามลักษณะส่วนบุคคล
- 1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 95 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามส่งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วจึงนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.925 และ 0.901

ในส่วนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ตามลำดับ โดยแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) ค่าสถิติ t – test และ F – test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะของข้าราชการ และเมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่
- 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

1.3 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.40 อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.00 โดยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.70 ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 44.20 และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.90 มีการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 28.40 และมีปฏิบัติงานในตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ร้อยละ 71.60

1.3.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แปลความว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.57 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

1.3.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แปลความว่า ข้าราชการมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะข้าราชการที่มีอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสมรรถนะในงาน/หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ ด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

1.3.4 การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะของข้าราชการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีสมรรถนะข้าราชการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะกับสมรรถนะของข้าราชการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการ ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่าข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา มีประเด็นน่าสนใจ ดังนี้

2.1 ข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้มารับบริการอยู่ตลอดเวลา และเป็นกลุ่มข้าราชการที่องค์กรจะต้องหวังผลใน

เชิงผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.2 จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามปัจจัยจำนวน 6 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีการดำเนินงานในปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง แต่มีการดำเนินงานในปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการกลุ่มที่กล่าวถึงข้างต้น เห็นว่า องค์กรมีการดำเนินงานจริงในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ด้านค่าตอบแทน ด้านการจัดการความรู้ และด้านนโยบายขององค์กร อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังคงต้องเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาในปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวถึง ทั้งนี้เพราะความสามารถของบุคลากรโดยพื้นฐานจะขับเคลื่อนด้วยความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของ Maslow ที่ว่า (1954:80 อ้างอิงในวิรัตน์ ดวงมาลา 2547:17) บุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย คือ ความมั่นคงทางด้านดำรงชีวิต ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น ความต้องการมีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน และความต้องการสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคิด และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1939:53 อ้างอิงใน พะนอพันธุ์ จาตุรงค์กุล 2550:20) ที่มีความเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงาน ที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความรู้สึภาคภูมิใจในความสามารถของตน หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความขยันหรืออดสาเหในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขาย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของพนิดา ทักษิณาพิมุข(2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลลำปาง โดยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้มีการปฏิบัติจริงในโรงพยาบาลลำปาง พบว่าองค์กรมีการดำเนินงานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

2.3 จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะข้าราชการ พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับดี และเมื่อทำการพิจารณาลงลึกลงไปทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก

สมรรถนะในงาน/หน้าที่ และสมรรถนะด้านบริการและการนำ พบว่า สมรรถนะทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่างๆ รวมไปถึงมีความสามารถทางการบริหารและความสามารถด้านภาวะการณำในองค์กรที่กำหนดขึ้น ซึ่งถ้าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนี้ครบถ้วน ก็จะยิ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช จันทรสุคนธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน โดยพบว่า หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชวาล สุขสวัสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี โดยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปนิษฐา จันทรเกษม(2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โอทีซี โดเฮ็น เอเชีย จำกัด โดยพบว่า ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณภรณ์ สุมานัส(2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัทศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า สมรรถนะบุคลากรของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับดี

2.4 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะข้าราชการตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ข้าราชการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชวาล สุขสวัสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชิต สังข์สังข์ธรรม(2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่นไฮเวย์ จำกัด โดยพบว่า อายุและอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่นไฮเวย์ จำกัดแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณภรณ์ สุมานัส(2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัทศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า เพศ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ทักษิณาพิมุข(2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาล ลำปาง โดยพบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับซี และรายได้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ส่งผลกระทบต่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลวดี อภิชาติบุตร และสมใจ ศิระกมล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทุคยภูมิ และตติยภูมิใน เขตภาคเหนือโดยใช้ สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่สภากาพยาบาล กำหนด โดยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ข้าราชการสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับความพร้อมทางร่างกาย นอกจากนี้อาจเป็นเพราะเพศ ชายมีความสนใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และปฏิบัติหน้าที่ของตนและ หน่วยงาน และหน่วยงานอื่นๆภายในและสนใจในการร่วมทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศหญิง ทำให้ มองภาพต่างๆ ภายในองค์กรเป็นเชิงบวกมากกว่า

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ข้าราชการในระดับสูงสุด เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธี LSD แล้ว พบว่า คู่ที่มีสมรรถนะ ข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คู่ระหว่างระดับอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป กับระดับอายุ 36 - 45 ปี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะข้าราชการ บุคลากรที่มีอายุมาก จะมีเจตคติในสมรรถนะการปฏิบัติงานดีกว่า และเป็น ช่วงวัยที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งหน้าที่การงาน สังคม และชีวิตส่วนตัว จึงทำให้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุมากกว่าแตกต่างจากช่วงอายุอื่นๆ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมี ความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธี LSD แล้ว พบว่า คู่ที่มีสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คู่ ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสเป็น ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะข้าราชการ บุคคลที่มีสถานภาพสมรส จะเป็นบุคลากรที่มีความ พร้อมมากกว่า และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เนื่องจากว่าบุคลากรเหล่านี้ต้องการทำงานที่

ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะไม่ให้มีงานค้างอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อเวลาที่มีให้กับครอบครัว เนื่องจากจะต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน หรือต้องทำงานล่วงเวลา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธี LSD แล้ว พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และ 11- 15 ปี ซึ่งตรงกับทฤษฎีเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ การที่บุคลากรปฏิบัติงานมานานจะมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานสูง มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการในระดับสูงสุด อาจเป็นไปได้ว่า กลุ่มงานกลุ่มนี้มีภาระงานที่ไม่มากเท่ากับกลุ่มงานอื่นๆ เนื่องจากสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดกระบี่มีไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับกลุ่มงานอื่นๆ ทำให้มีปริมาณงานมาก จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสร็จตามกำหนดเวลา จึงเป็นผลให้กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการในระดับสูง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตำแหน่งบริหาร มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะข้าราชการสูงกว่าตำแหน่งงานวิชาการและตำแหน่งงานทั่วไป อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับสูงกว่า จำเป็นจะต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญมากกว่าและมีปริมาณมากกว่า จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะข้าราชการสูงกว่า เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้และปรับตัวได้ทันต่อยุคสมัยของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือเพื่อการนำองค์กรหรือการบริหารบุคลากร และผู้ได้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระเบียงกระบี่ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการในระดับที่ต่ำมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะของข้าราชการดีขึ้น ดังนั้นทางองค์กรไม่ต้องนำปัจจัยทั้ง 4

ด้านนี้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิธาน จันทรเกษม(2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โอทีซี ไค เอ็น เอเชีย จำกัด โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการให้อำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความสามารถกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 เพื่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการให้สูงขึ้น ทางองค์กรควรให้ความสนใจและตอบสนองความต้องการของข้าราชการในด้านนโยบายขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้ข้าราชการมีความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรตลอดจนนโยบายต่างๆ ขององค์กร

3.1.2 ควรสนับสนุนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้เว็บไซต์ขององค์กร เป็นศูนย์กลางของแหล่งข้อมูลข่าวสาร และแหล่งความรู้ด้านต่างๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจหรือด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.2.3 ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่นๆที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการที่นอกเหนือจากปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

3.2.4 ควรใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการได้แสดงข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรกช จันทร์สุคนธ์.(2548).”ศึกษาสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาบริการทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: องค์การข้าราชการรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กุลวดี อภิชาติบุตร และ สมใจ ศิระกมล.(2547).สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์.(2542). “กระบวนการฝึกอบรม” คู่มือการปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์องค์การค้ำ คुरुสภา ลาดพร้าว.
- จิรประภา อัครบวร.(2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร:ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชลิดา คงเมือง.(2548).”ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่”.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริการทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวาล สุขสวัสดิ์.(2552).”สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี”ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฐิติพัฒน์ พิษุทธาพงศ์.(2549, กรกฎาคม-กันยายน). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.วารสารดำรงราชานุภาพ.6 (20):28-29.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง.(2544).การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- . (2546).การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุ่ม.(2545).การบริหารงานบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

- ทนุพันธ์ หิริญเรือง.(2547).”การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15”
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- เทียน ทองแก้ว.(2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ
12 มกราคม 2550, จาก <http://www.dusithost.dusit.ac.th>.
- ชนชัย ชมจินดา. (2538). การประเมินการปฏิบัติงาน. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงาน
บุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 19
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริษัทปูนซีเมนต์ไทย.(2545).ความสามารถส่วนบุคคล.กรุงเทพฯ:ปูนซีเมนต์ไทย.
- บุญสืบ เทียมหยิน.(2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2”. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปณิฎฐา จันทรเกษม.(2551).“ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โอทีซี ไคเอ็น
เอเชีย จำกัด”ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปரியพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนอพันธุ์ จาตุรงค์กุล.(2550).”กลยุทธ์การพัฒนองค์กรสู่สากล ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา บริษัทร่วม
เจริญกรุ๊ป จำกัด”.งานนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาบริหารธุรกิจ,คณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา ทักษิณาพิมุข.(2551).”ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา
โรงพยาบาลลำปาง”ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรมณ เทียนศรี.(2547).”สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พิชิต สังข์สังข์ธรรม.(2550).”ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของบริษัท

ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่น ไฮเวย์ จำกัด”ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาสกร ศิริพัฒนานนท์.(2545).”ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามธิบดี”
ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. หน้า799. กรุงเทพฯ :
ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม.(2549). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือน ไทย (Competency).

สืบค้น เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2549, จาก <http://www.training.prd.go.th>.

ลดาวัลย์ รุ่งเสรี.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
หนองคาย. ศ.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

วัฒนา วัฒนพงศ์.(2546). BSC และ KPI เพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน.
กรุงเทพฯ: แปซิฟิค.

วิรัตน์ ดวงมาลา. (2547).”ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
อุบลราชธานี.

ศรีณภรณ์ สุมานัส.(2552). “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัทศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด
(มหาชน)”ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศศิวิมล ทองพัว.(2548). “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาล
ชุมชนเขตการสาธารณสุข 6” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารสาธารณสุข). ขอนแก่น:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงาน. กรุงเทพฯ:
สถาบัน สคปศ.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ.(2547, พฤศจิกายน - ธันวาคม).Competency: เครื่องมือการบริหาร
ที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity World. 9(53): 44.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์.(2548, กุมภาพันธ์- เมษายน). การจัดการขีดความสามารถ
(Competency) ของบุคลากร : หัวใจสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย.
วารสารบัณฑิตศึกษา. 2(6): 50-60.
- เสน่ห์ จัยโต.(2545, มกราคม - เมษายน). องค์การสมัยใหม่ : ตัวแบบ 5 เอส. วารสาร
พัฒนาบริหารศาสตร์. 42(2): 67-80.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544).”การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลศาสตร์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ สักดิ์วีระชัย. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)
เรื่องเก่าที่เราหลงทาง. จุฬาลงกรณ์วารสาร. 16(64): 57-78.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). HR FOR NON HR. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- อภิรักษ์ วรรณสาธพ.(2545, พฤษภาคม-ธันวาคม). คน : Competency ความท้าทายขององค์กร
ยุคใหม่. Productivity World. 7(41): 16-27.
- Boyatzis, R.E. 1982. **The Competent Manager**. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. 1973. Dictionary of Education. New York : McGraw – Hill.
- McCormick, E.J., & Ilgen, D. (1985). Industrial and Organization Psychology. 3rd ed.
Englewood Prentice-Hall.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. 1992. **Competency based human resource management:
Value driven strategies for recruitment, development, and reward**. London:
McGraw-Hill.
- Spencer, M and Spencer, M.S. 1993. **Competence at work: Models for Superiors
Performance**. New York: John Wiley & Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยของการศึกษาในระดับปริญญาโท
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมี
จุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอใน
ภาพรวม และการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
จึงใคร่ขอความกรุณาอ่านและพิจารณาข้อความคำถามในแบบสอบถามแล้วกรอกคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริง
ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง : แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 26 – 35 ปี
 36 – 45 ปี มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หม้าย หรือ หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับจากการทำงานประจำ

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

6. อายุราชการ

- น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. กลุ่มงานที่ปฏิบัติ

- กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน
 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
 กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

8. ประเภทตำแหน่งงาน

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ไปตอบข้อ 10)
 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ไปตอบข้อ 11) ตำแหน่งประเภทบริหาร (ไปตอบข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. ในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา ท่านมีความรอบรู้ในเรื่องงานที่ปฏิบัติดีขึ้นกว่าเดิมอย่างชัดเจน					
2. ท่านมีการสนับสนุนและมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้					
3. องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร					
4. องค์กรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละกลุ่มงาน					
5. องค์กรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบของตนเองและงานของหน่วยงานอื่นๆ					
ด้านนโยบายขององค์กร					
6. องค์กรมีนโยบายเปิดกว้างในการพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย					
7. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของบุคลากร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
8. องค์กรของท่านเน้นการพัฒนางานและบุคลากรด้วยระบบ ทีมงานภายในหน่วยงานและทีมงานข้ามหน่วยงาน					
9. องค์กรของท่านมีระบบการควบคุมกำกับงานที่สามารถ ช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง					
10. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้โดยการ สื่อสารและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของ หน่วยงานภายใน					
ด้านค่าตอบแทน					
11. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและพอเพียงกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน					
12. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ ความสามารถของท่าน					
13. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆในระดับที่ เหมาะสม เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่นๆ					
14. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน มีความ โปร่งใส และยุติธรรม					
15. บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ ทำได้					
ด้านการจัดการความรู้					
16. ข้อมูลความรู้ในองค์กรถูกจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และพร้อม ในการเผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร					
17. องค์กรเปิดโอกาสในการเรียนรู้เรื่องต่างๆนอกเหนือจาก หน้าที่ให้กับบุคลากร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
18. องค์กรมีนโยบายให้สื่อสารแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ระหว่างกันของพนักงาน					
19. องค์กรเน้นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่าน

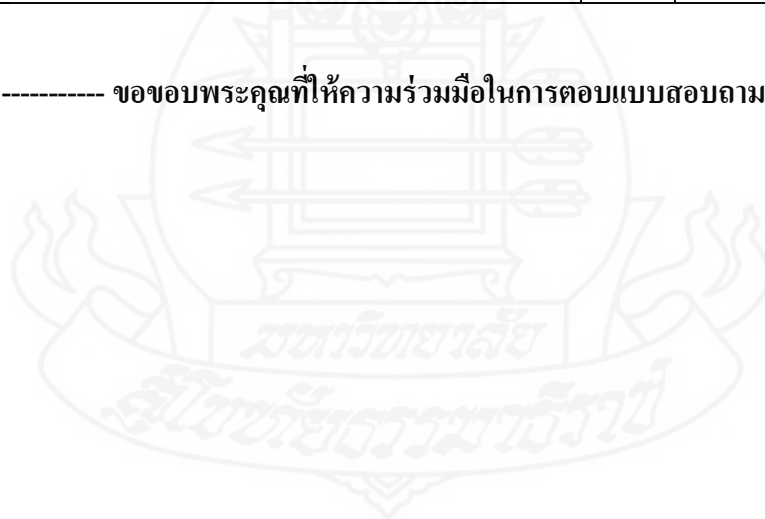
สมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
สมรรถนะหลัก					
1. ท่านทราบอย่างชัดเจนว่างานของท่านเชื่อมโยงกับงานของ คนอื่นๆในหน่วยงานเดียวกันอย่างไร					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานในระบบทีมงาน ได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถส่งมอบงานบริการที่มีคุณภาพให้กับ ผู้รับบริการ					

สมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
4. ท่านมีทักษะความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบัน					
5. ท่านสามารถสร้างสรรค์วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆที่ให้ผลลัพธ์ดีกว่าเดิม					
6. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ด้านงานสูงกว่ามาตรฐาน KPI ที่องค์กรกำหนด					
7. ท่านคิดว่าระดับความรู้และความสามารถของท่านเทียบได้กับผู้ที่มีความสามารถในหน่วยงานอื่นๆ					
8. ในรอบ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา ท่านมีการเปลี่ยนแปลงเชิงการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน					
9. ท่านคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าเสมอและยอมรับได้					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
สมรรถนะในงาน/หน้าที่					
11. ตลอดระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ท่านมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก					
12. ท่านมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่และสามารถสอนงานให้กับผู้อื่นได้					
13. ทักษะและความรู้ที่ท่านมีสามารถสร้างผลงานในระดับที่ดีกว่าผลงานโดยเฉลี่ย					
14. ท่านเห็นว่าความยืดหยุ่นและผ่อนปรนเป็นวิธีที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น					

สมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
15. ผลสัมฤทธิ์ด้านงานในหน้าที่ของท่านมีมาตรฐานดีขึ้นทุกปี					
16. ท่านมีศักยภาพและความพร้อมเพียงพอจะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องฝึกอบรมก่อน					
17. งานที่ท่านทำ ผู้บริหารถือเป็นส่วนสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่สังกัด					
18. ท่านมีความผูกพัน และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง					
19. ท่านพร้อมและเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กร					
สมรรถนะด้านการบริหารและการนำ					
20. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน					
21. คุณภาพด้านงานบริการของท่านเทียบได้กับคุณภาพที่ดีขององค์กรภายนอกอื่นๆ					
22. ท่านพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเข้าใจธรรมชาติความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
23. องค์กรของท่านมองว่าท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับคนอื่นๆ					
24. แผนงานและเป้าหมายการทำงานของท่านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานและองค์กร					
25. ท่านสามารถสื่อสารปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้เป็นอย่างดี					

สมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
26. หากมีความขัดแย้งในทีมงานหรือหน่วยงานของท่าน ท่านจะสามารถเป็นผู้ประสานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันได้					
27. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าทีมและสมาชิกของทีมในขณะเดียวกันได้					
28. ท่านสามารถจัดระบบการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
29. ท่านสามารถจัดเวลาจากการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม					

----- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม -----



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางแสงระวี แซ่ตัน
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	บธ.บ.(การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

