

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมส่งเสริมสหกรณ์

นางสาวณัฐมน ภัทรพลกุล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

Competency of Working of Central Personnel at the Cooperative

Promotion Department

Miss Natamon Phattarapolkul

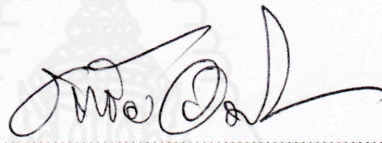
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

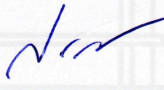
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล นางสาวณัฐมน ภัทรพลกุล
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ขมจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธนชัย ขมจินดา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
ผู้ศึกษา นางสาวณัฐมน ภัทรพลกุล รหัสนักศึกษา 253000201 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 721 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 257 คน โดยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเอง ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแรงขับภายใน ด้านทักษะ และด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะบุคลากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี และตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม

คำสำคัญ สมรรถนะ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Competency of Working of Central Personnel at the Cooperative Promotion Department

Author: Miss Natamon Phattarapolkul; **ID:** 2573000201; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Thanachai Yomjinda, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of employees' competency in the working performance at Cooperative Promotion Department; (2) to compare the competency level, classified by personal factors; and (3) to suggest a guideline for working competency development of public employees at Cooperatives Promotion Department.

The population of this survey research consisted of 721 employees at the central section at Cooperative Promotion Department. The sample comprised 257 respondents, calculated by Yamane formula. The research instrument was a constructed questionnaire and the descriptive statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, including t-test, ANOVA and least significant differences.

The results showed that (1) the level of employee competency in aspects of self concept, characteristic, internal forces, skill, and knowledge were at a high level; (2) the comparison of competency of work classified by gender, level of education and status of government official revealed that different personal factors had different levels of competency of work with a statistical significance at 0.05.level; and (3) as for the competency development guideline, it was suggested that the organization should call for the instigating of learning organization, training for improving various skills of work, and encourage employees to be aware of good governance and the recognition of public concern.



Keywords: Competency Central Personnel at the Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ชนชัย ชมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนติดตามและตรวจสอบ แก้ไข การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ให้ความสนับสนุน รวมถึงบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด รวมทั้ง เพื่อน ๆ ชาว MBA 14 ที่เป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

และที่สำคัญที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณพ่อสุนทร ภัทรพลกุล คุณแม่วิไล อุ่นเสรี น้อย ๆ และหลาน ๆ คอยช่วยเหลือ ส่งเสริมเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุน นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ด้วยความสำนึกให้พระคุณอย่างสูง

ณฐมน ภัทรพลกุล

กันยายน 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตที่จะศึกษา.....	4
คำนิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร.....	7
ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมสหกรณ์.....	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับเคลื่อน.....	42
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	49
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์.....	117
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปการศึกษา.....	119
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	138
ก ผู้ตรวจสอบคุณภาพตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	139
ข แบบสอบถาม.....	141
ค ค่าความตรงของเนื้อหา.....	150
ประวัติผู้ศึกษา.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	40
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ราชดำเนินในภาพรวม และจำแนกตามองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงจูงใจภายใน.....	42
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้.....	43
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ.....	44
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย.....	46
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง.....	47
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน.....	48
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามเพศ.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามเพศ.....53
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามเพศ..... 54
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับเคลื่อน จำแนกตามเพศ.....55
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ..... 56
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ..... 57
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามอายุ..... 59
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามอายุ..... 61
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามอายุ..... 62
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับเคลื่อน จำแนกตามอายุ..... 64
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 66
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามสถานภาพสมรส... ..	71
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส... ..	72
ตารางที่ 4.25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	74
ตารางที่ 4.26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตารางที่ 4.29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามระดับการศึกษา... ..	80
ตารางที่ 4.30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา... ..	82
ตารางที่ 4.31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD... ..	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	85
ตารางที่ 4.34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	86
ตารางที่ 4.35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	89
ตารางที่ 4.36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	91
ตารางที่ 4.37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	93
ตารางที่ 4.38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	95
ตารางที่ 4.39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....	97
ตารางที่ 4.40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....	98
ตารางที่ 4.41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในตำแหน่งปัจจุบัน.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....102
ตารางที่ 4.43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....104
ตารางที่ 4.44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับเคลื่อน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....105
ตารางที่ 4.45	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ.....107
ตารางที่ 4.46	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ.....108
ตารางที่ 4.47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามสถานภาพ บุคลากรภาครัฐ.....110
ตารางที่ 4.48	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนก ตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ.....112
ตารางที่ 4.49	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามสถานภาพ บุคลากรภาครัฐ.....113

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ.....	115
ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....	117



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	9
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันวิถีการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการแข่งขันและเกิดการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมถึงด้านการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอด ทั้งนี้ ทุกประเทศในโลกจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกองค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐและเอกชน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ เป็นการทำให้องค์การสามารถพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถฝ่าฟันกับปัญหาที่ต้องเผชิญ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐอย่างไร ที่จะสามารถให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะในระบบราชการสูงสุดได้

การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอจะเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์การให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อที่จะได้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน หรือภาครัฐ จึงต้องมีการปรับตัวมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านลักษณะโครงสร้างองค์การการบริหารจัดการ และอื่น ๆ ให้ทันต่อยุค ต่อสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยเฉพาะภาครัฐเองนั้น ด้วยลักษณะ โครงสร้างของภาครัฐที่มีความซับซ้อน มีรูปแบบกระบวนการทำงานหลายขั้นตอน มีระเบียบต่าง ๆ ที่ยุ่งยาก อาจทำให้เกิดความล่าช้าและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานได้ จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการ มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐแบบเดิมสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการทำงานแบบองค์รวม ให้การทำงานมีความรวดเร็ว คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรมาภิบาล และกระตุ้นใจ ผู้บริหารไม่ติดยึดกับกฎระเบียบ เป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย โดยยึดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11

ดังนั้น ภาครัฐได้มีการปฏิรูประบบราชการขึ้น ปรับให้มีขนาดเล็กลง ความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงานน้อยลง มีการถ่ายโอนภารกิจ กระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังส่วนภูมิภาคมากขึ้น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของส่วนกลางลง พร้อมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ จึงได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการเป็นอย่างมาก ต้องมีการปรับตัว ปรับพฤติกรรมมีการพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ในโครงสร้างขององค์การนั้น เรื่องทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีความจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารงานขององค์การมีการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน จึงจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากร ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่สำคัญเรื่องความหลากหลายของปัญหาในองค์การที่มักนำไปสู่ปัญหาของการใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อการแข่งขัน และการดำรงอยู่ขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การเพิ่มขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะช่วยลดปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน และการดำรงอยู่ขององค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

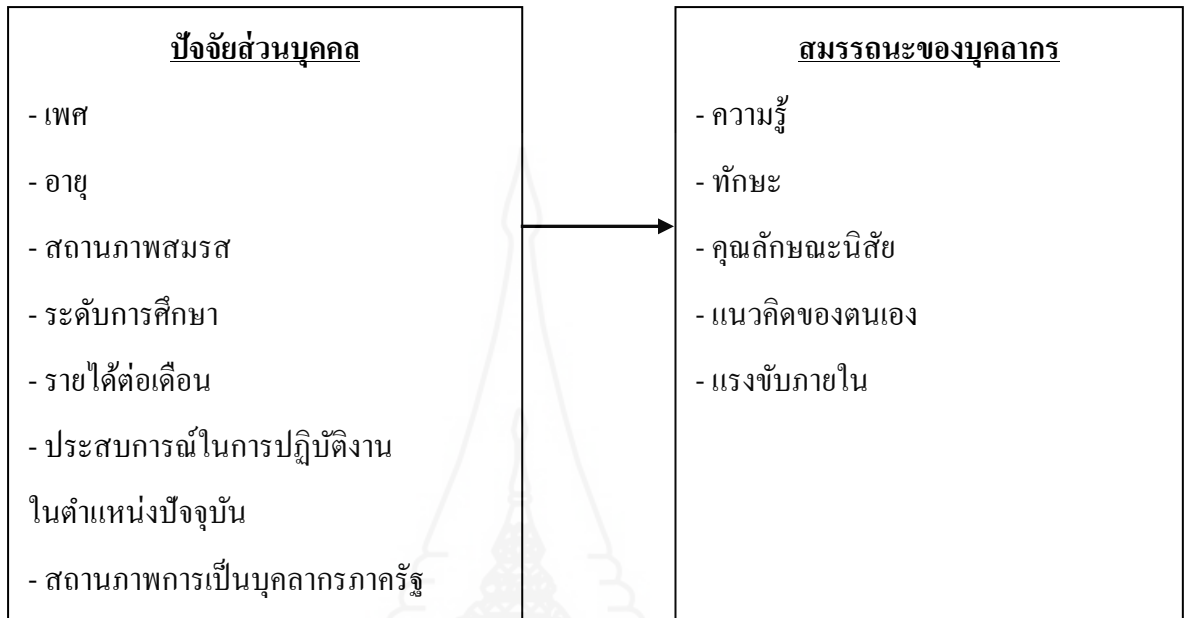
กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้นเป็นส่วนราชการระดับกรมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการสหกรณ์กลุ่มเกษตรกรภายในประเทศ รวมทั้งเผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ในการที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึง การสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องจากที่บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น มีจำนวนมาก มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับรู้ และแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน เพื่อให้บุคลากรมีการปรับตัว เรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และที่สำคัญทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกรมส่งเสริมสหกรณ์

เนื่องจากทุกวันนี้ องค์กรต่าง ๆ ทั้งเอกชน และภาครัฐจำนวนมาก รวมถึงกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ก้าวเดินไปบนหนทางของระบบสมรรถนะแล้ว หลายแห่งอาจอยู่ระหว่างกำลังที่จะปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้ถูกทิศทาง และหาแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ถึงพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ ให้สอดคล้องกับงานขององค์กร ประกอบกับกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ หลังจากที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานใหม่แล้วนั้น อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแต่ละครั้ง ต้องมีการปรับตัว ปรับพฤติกรรม เนื่องจากการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาใหม่ เปลี่ยนผู้ใต้บังคับบัญชาใหม่ ผู้ร่วมงานใหม่ ย้ายที่นั่งทำงานใหม่ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่ สายงานใหม่ และเปลี่ยนลักษณะงานใหม่ ได้ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างไร และการนำเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะแล้วหรือไม่ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

5. ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 721 คน

5.2 ขอบเขตด้านเวลา ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ มีนาคม ถึง มิถุนายน 2559

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

6. นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

กรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรภายในประเทศ

บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะ ความรู้ที่เป็นเลิศของงานนั้น ๆ รวมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน

ทักษะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะงานในการสื่อสาร การใช้ภาษาสากล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการบริหารในการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนงาน และทักษะชีวิต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถควบคุมระดับความเครียด และเป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการ

คุณลักษณะนิสัย หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มองหาสิ่งท้าทาย ไม่ยึดติดกับอดีต มีน้ำใจ และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ในการกำกับควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแสดงออกต่อสังคมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ที่องค์กรต้องการ และเป็นไปตามครรลองของกฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดของตนเอง หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความคิด ความรู้สึก เจตคติ ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ค่านิยม ทักษะคิดที่ และพฤติกรรม โดยเป็นคนคิดบวก มีความ

เชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหา อดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น ยึดมั่นในหลักการ ให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะ เป็นสิ่งที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของค์การ และเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์การ

แรงขับภายใน หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่เกิดภายในของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรต้องการบุคลากรที่มีแรงขับภายในจากการที่บุคคลนั้นได้รับการยอมรับ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติ มีรางวัลตอบแทนความสำเร็จ รวมทั้งมีความต้องการความสำเร็จในชีวิต ที่จะไปในแนวทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของค์การ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอยู่

7.2 เพื่อให้ทราบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ว่ามีปัญหาในด้านใดมากที่สุด

7.3 เพื่อให้ทราบแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร
2. ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร

1.1 ความหมายของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สำหรับผู้รู้ได้ให้ความหมายของสมรรถนะแตกต่างกัน ดังนี้ กวีชากรหลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

เคลมปี (1980: 21) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติพื้นฐานที่ติดตัว และฝังลึกในตัวบุคคลซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มความรู้ แรงจูงใจ ลักษณะบุคคล ความเป็นตัวตน หรืออัตมโนทัศน์ของบุคคลบทบาททางสังคม และทักษะ ซึ่งบุคคลมีเป็นพื้นฐานที่ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานได้ประสิทธิผล และมีความโดดเด่นหรือเหนือกว่าคนอื่น

ซำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548: 6) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ปาร์รี่ (1996: 50) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความเกี่ยวเนื่องกันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในด้านบทบาท และความรับผิดชอบ และผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยมาตรฐานเกณฑ์วัดที่ได้รับการยอมรับ และสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549: 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรม (skill , Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 188) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นการแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร (สำนักงาน ก.พ. 2548: 4)

จากคำนิยามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง “ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะหลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนดมี 5 ส่วน (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ 2549: 15-16)

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

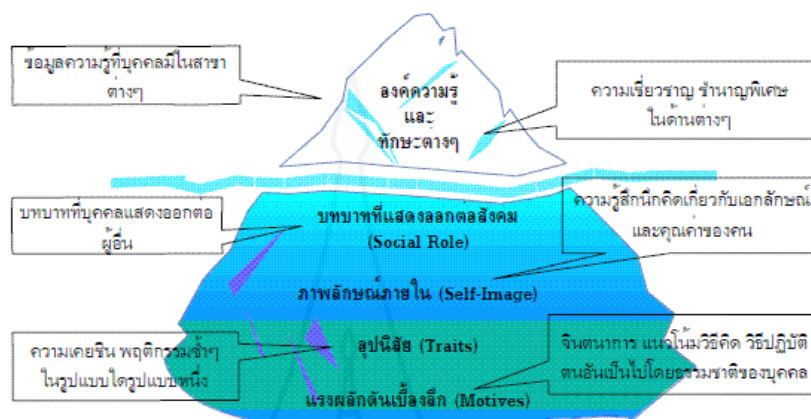
3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ อธิบายโดยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ องค์ความรู้ และทักษะที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก และพัฒนาได้ยาก

คือ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงาน ก.พ. 2548: 1)



ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 1

1.3 สมรรถนะกับบุคลากร

1.3.1 ความรู้ (Knowledge)

ธนชัย ยมจินดาและคณะ (2554: 8-14) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลมีและมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองรู้เป็นอย่างดี

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความว่า ความรู้ คือ สิ่งที่ตั้งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 190) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความรู้ หมายถึง สารสนเทศ ที่นำไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่าง ประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับ สารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

1) ประเภทของความรู้มี 2 ประเภท (สุรชัย พรหมพันธุ์.2554: 191) ดังนี้

(1) ความรู้ในตัวของผู้หรือความรู้โดยนัย หมายถึง ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม การสนทนา เจตคติของแต่ละบุคคล เป็นความรู้บวกกับสติปัญญาและประสบการณ์ ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในแต่ละบุคคล การที่ความรู้จากใครคนหนึ่งจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้นั้นเป็นเรื่องที่ยาก การขอรับการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลผู้รู้เหล่านี้ จะทำได้ ดังนี้

- ก. การสนทนา
- ข. การนำทีมและฝึกอบรม
- ค. อบรมเข้มข้น
- ง. การแนะนำ
- จ. การเข้ากลุ่ม
- ฉ. การให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก
- ช. การสั่งการ
- ซ. การเผยแพร่สู่สาธารณะหรือทุนทางสังคม

(2) ความรู้เชิงประจักษ์ที่ปรากฏชัดเจน หมายถึง ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลออกมาในรูปของการบันทึกตามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศ เป็นความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์หรือสิ่งอื่น ๆ ความรู้แบบนี้จะถ่ายทอดจากใครคนหนึ่งไปยังบุคคลอื่นได้โดยไม่ยากนัก อาจเรียนรู้ได้จากสื่อ ได้แก่

- ก. ข้อมูลข่าวสาร
- ข. รายงาน
- ค. การจดบันทึก
- ง. แผนงานและนโยบาย
- จ. หนังสือพิมพ์
- ฉ. หอสมุด
- ช. ฐานข้อมูล
- ซ. อีเมลล์

2) ลักษณะความรู้ในองค์การ

(1) ความรู้พื้นฐาน หมายถึง ความรู้ในระดับพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การต้องการหรือต้องรู้

(2) ความรู้เฉพาะ หมายถึง ความรู้ที่ทำให้องค์การไปสู่จุดของการแข่งขันได้ เป็นความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งแตกต่างจากคู่แข่ง

(3) ความรู้ที่เป็นเลิศ หมายถึง ความรู้ที่ทำให้องค์การเป็นเลิศ สามารถเป็นผู้นำทางการตลาดได้

ประเภทความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ (สำนักงาน ก.พ. 2552: 7) ประกอบด้วย

(1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

1.3.2 ทักษะ (Skill)

ธนชัย ยมจินดาและคณะ (2554: 8-14) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถทั้งทางกายและจิตภาพที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถทางกายภาพสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมทางกายที่จะปฏิบัติงาน ส่วนความสามารถทางจิตภาพจะเป็นด้านของทักษะเชิงความคิด

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 199) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทักษะ หมายถึง การกระทำสิ่งนั้นซ้ำๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งชีวิตและของวิชาชีพ หลายๆ ครั้งจนเกิดความชำนาญ

ทักษะในองค์การ ประกอบด้วย

1) ทักษะเฉพาะงาน คือ ทักษะพื้นฐานของงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงาน มีภารกิจที่แตกต่างกัน และเป็นที่มาของทักษะหลักที่แตกต่างกัน เช่น ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ โดยใช้ทรัพยากรต่างที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการวางแผน และความสามารถในการประเมินผล

3) ทักษะชีวิต คือ ทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมี และต้องใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และประสบความสำเร็จ ทักษะที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญไว้ 10 ประการ ได้แก่ การตัดสินใจ

การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มนุษย์สัมพันธ์ การตระหนักรู้ในตน ความเห็นใจผู้อื่น การเผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ และการเผชิญกับผู้สร้างความกดดัน

ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ (สนใจ ลักษณะ. 2552: 276) ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด คือ ความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการตัดสินใจเรื่องนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ

แบ่งประเภททักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ (สำนักงาน ก.พ. 2552: 8) ประกอบด้วย

- 1) การใช้คอมพิวเตอร์
- 2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- 3) การคำนวณ
- 4) การจัดการข้อมูล

1.3.3 คุณลักษณะนิสัย (Traits)

ธนชัย ขมจินดาและคณะ (2554: 8-14) ได้ให้คำจำกัดความว่า อุปนิสัย หมายถึง เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่แสดงอย่างสม่ำเสมอในการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 215) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การควบคุมอารมณ์และความเครียด
- (2) มองโลกในแง่ดี
- (3) ความกระตือรือร้น

- (4) การรักษาความลับ
- (5) ความเชื่อมั่นในตนเอง
- (6) การมีกาลเทศะ

องค์ประกอบของคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ความเชื่อ และแรงจูงใจ

1) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม หมายถึง การกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ หรือในองค์การ ซึ่งเป็นกลไกช่วยจัดระเบียบทางสังคม ดังนี้ ทำให้สมาชิกในสังคมปฏิบัติภายใต้กรอบของสิทธิ หน้าที่ของตน และช่วยให้สังคมเป็นระเบียบ เพราะสมาชิกจะเคารพในสิทธิ หน้าที่ของผู้อื่น

2) แนวคิดของตนเอง หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากคุณลักษณะทางจิตใจ (สนใจ ลักษณะ.2552: 44) ได้แก่

- (1) มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ไม่คดโกง ฯลฯ
- (2) มีความรับผิดชอบ
- (3) มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย
- (4) มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เสมอ

- (5) รักการทำงาน สนใจหาความรู้ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

1.3.4 แนวคิดของตนเอง (Self Concept)

ธนชัย ยมจินดาและคณะ (2554: 8-14) ได้ให้คำจำกัดความว่า แนวคิดของตนเอง หมายถึง มโนภาพหรือความคิดความเชื่อแห่งตน หรือ อัตมโนทัศน์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบรวมของทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม และความเป็นตัวตนของบุคคลในแง่ความรู้สึกและอารมณ์ ที่เรียก จิตภาพ แสดงให้เห็นถึงผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัวบุคคล

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 219) ได้ให้คำจำกัดความว่า แนวคิดของตนเอง หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ อันเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้มีความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านสติปัญญา ความคิด ทักษะต่าง ๆ และรูปร่างลักษณะทางด้านร่างกาย สามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องใช้ระยะเวลาอันนานได้ให้แนวคิดของตนเอง มีดังต่อไปนี้

1) *ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง* หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถ หรือสิ่งที่เป็นและแสดงออกมา ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ของผู้พบเห็นเกี่ยวกับลักษณะ บุคลิกภาพ และ ศักยภาพของตัวเอง

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในตำแหน่งงาน มีลักษณะบุคลิกภาพ 5 ประการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549: 261) ดังนี้

(1) การเปิดเผย คือ บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขาย และตำแหน่งงานบริหาร

(2) การประนีประนอม คือ บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือ และเป็นที่น่าไว้วางใจ

(3) ลักษณะยึดมั่นในหลักการ คือ บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ ได้แก่ วิศวกร ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะและกึ่งทักษะ

(4) เปิดใจสู่การเรียนรู้ คือ บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

2) *ค่านิยม* หมายถึง แนวความคิด ความเชื่อ เป็นอุดมการณ์ เป็นความต้องการของกลุ่มคนในสังคม ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าควรแก่การนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นกรอบของการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม ค่านิยมมี 2 ประเภท คือ

(1) ค่านิยมปลาทาง เป็นเป้าหมายของชีวิตที่บุคคลปรารถนาอยากให้เกิดบรรลุผลสำเร็จในชีวิต เช่น ชีวิตที่สะดวกสบาย ชีวิตที่ตื่นเต้น ความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ ต้องการให้โลกมีสันติภาพ ต้องการให้โลกมีความสวยงาม ความเสมอภาค ความมั่นคงของครอบครัว และเสรีภาพความสุข

(2) ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ บั้นปลายชีวิตต้องการสบาย ต้องทำงานหนัก เช่น ทะเยอทะยาน ไร่แรง กล้าหาญ ช่วยเหลือ ใจกว้าง สะอาด ประณีต รู้จักการขอโทษผู้อื่น และซื่อสัตย์

3) *ทัศนคติ* หมายถึง ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดหรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่

องค์ประกอบของทัศนคติ มีดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ มีข้อมูลหรือได้รับประสบการณ์ เช่น การได้ดูโฆษณา การอ่านหนังสือ

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึก ความพอใจที่มีต่อวัตถุ ซึ่งอาจประเมินจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มา อาจเกิดจากแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในอดีต วัฒนธรรม

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง ความตั้งใจ หรือแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติต่อบางคน หรือบางสิ่งในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

ประเภทของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันกับองค์การ

การทำงานตามหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออก พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ.2552: 276) เช่น

- 1) แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พยายามทำงาน
- 2) แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น
- 3) แสดงออกถึงความสามารถในการการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์

และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

1.3.5 แรงจูงใจภายใน (Motive)

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ (2552: 191) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ธนชัย ยมจินดาและคณะ (2554: 8-13) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่มีบุคคลคิดถึง หรือมีความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของตน และที่แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554: 244) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลัง หรือ แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของตน

พวงเพชร วัชรอยู่ และคณะ (2537: 187) ให้ความหมาย แรงจูงใจ คือ สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (กิ่งทอง ทองใบและคณะ 2557: 5 - 51) ได้แก่

1) **แรงจูงใจภายใน** เป็นสภาพความต้องการที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์เพื่อเรียนรู้ หรือแสวงหาสิ่งที่คุณต้องการ เช่น ต้องการความรัก ต้องการอำนาจ ต้องการการยอมรับ ต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและสังคม โดยสิ่งจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์ ประกอบด้วย

(1) ความต้องการ คือ ความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจของคุณ อันทำให้เกิดแรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ

(2) ทักษะ คือ ความรู้สึกรู้คิดที่คุณมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คุณแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ความรู้สึกรู้คิดที่มีความพอใจผู้บริหารในการบริหารองค์การแนวใหม่

(3) ความสนใจพิเศษของคุณ คือ แรงจูงใจที่ทำให้คุณมีความมุ่งมั่นที่เกิดจากจิตใจของคุณ โดยมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

2) **แรงจูงใจภายนอก** คือ สิ่งกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคุณ ได้แก่

(1) เป้าหมาย คือ จุดมุ่งหมายที่คาดหวัง เป้าหมายกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของคุณ

(2) ความก้าวหน้า คือ สิ่งจูงใจจากภายนอกที่คุณต้องการ โดยเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมของคุณ

(3) ความประทับใจ คือ ความประทับใจของคุณที่ต่อบุคคลอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมของคุณ เช่น ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและเป็นผู้นำที่ดี ย่อมมีผลต่อความประทับใจของคุณ และสามารถจูงใจให้คุณทำงานที่ดีได้

(4) การเสริมแรง คือ สิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของคุณในลักษณะต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง
 สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 236) กล่าวว่าแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1) การจูงใจตนเอง การทำงานให้ได้ผลดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้จักจูงใจตนเองให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

2) การจูงใจผู้อื่น เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเต็มใจร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.4 ตัวแบบสมรรถนะในราชการพลเรือนของไทย

มานิต ศุทธสกุล (2551: 11-23) ได้กล่าวว่า สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป จำกัด ได้จัดทำตัวแบบสมรรถนะให้กับภาคราชการพลเรือน ซึ่งมีต้นแบบสมรรถนะประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน
- 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน

1.4.1 สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) จริยธรรม (Integrity)
- 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

1.4.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่ได้กำหนดเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยในตัวแบบสมรรถนะกำหนดให้ แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้น กลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องพิจารณาคัดเลือกและกำหนดจากสมรรถนะต่าง ๆ ที่ถือเป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ คือ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การมองภาพองค์รวม
- 3) การพัฒนาศักยภาพคน
- 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 5) การสืบเสาะหาข้อมูล
- 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 7) ความเข้าใจผู้อื่น
- 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 9) การดำเนินการเชิงรุก
- 10) ความถูกต้องของงาน

- 11) ความมั่นใจในตนเอง
- 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 13) ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
- 14) สภาวะผู้นำ
- 15) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 16) วิสัยทัศน์
- 17) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 18) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
- 19) การควบคุมตนเอง
- 20) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป จำกัด เก็บข้อมูลเพื่อรวบรวมหน้าที่หลักของตำแหน่งงานต่าง ๆ ทุกตำแหน่งในภาคราชการพลเรือน แล้วจัดตำแหน่งงานต่าง ๆ รวมกันเป็น “กลุ่มงาน” เกณฑ์การพิจารณา 2 ประการ คือ

- 1) กลุ่มลูกค้ำ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใครเป็นกลุ่มลูกค้ำภายในหรือภายนอกภาคราชการ
- 2) ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์ / ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด ดังนั้น งานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจึงมีลักษณะงาน มีวัตถุประสงค์ของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่งใด ก็ควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยพิจารณา จำแนกเป็น 18 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
- 2) กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
- 3) กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
- 4) กลุ่มงานบริหาร (Executive)
- 5) กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
- 6) กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
- 7) กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
- 8) กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development 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) กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

สมรรถนะของข้าราชการในปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนานโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของประชาชนการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้นสำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาหาคุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทยซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะและทักษะ 11 ประการ (ศุภชัย ยาวะประภาส.2548: 36 – 60) ดังนี้

- 1) ทักษะในการใช้ความคิด
- 2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
- 3) การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 4) ทักษะในการสื่อสาร
- 5) ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ
- 6) การมุ่งมั่นให้บริการ
- 7) จริยธรรม
- 8) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 9) ความสามารถในการแก้ปัญหา
- 10) การทำงานเป็นทีม
- 11) ทักษะขั้นพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์

1.5 การพัฒนาสมรรถนะ

1.5.1 สภาพสมรรถนะภายในองค์กรและการพัฒนา (สุรชัย พรหมพันธุ์ 2554: 252)

ได้แก่

1) ช่วงวัยเริ่มต้นในองค์กร เป็นวัยเริ่มต้นของการทำงาน โดยส่วนมากเพิ่งที่จะเรียนจบจากสถาบันการศึกษา เป็นวัยที่ใช้ศักยภาพในการทำงานที่เน้นไปด้านของความรู้ที่ได้เรียนมา แล้วค่อยสะสมทักษะจากหน้าที่ตนต้องปฏิบัติตามตำแหน่งนั้น ๆ ช่วงอายุระหว่าง 18 – 29 ปี เรียกว่า Generation Y วัยนี้จะมีตำแหน่งตั้งแต่เป็นพนักงานปฏิบัติการหรือผู้ได้บังคับบัญชา จนถึงช่วงปลายวัยที่เริ่มมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในระดับต้น

แนวทางการพัฒนา จะเน้นไปในเรื่องของการสร้างทักษะในงานที่สำคัญ เพื่อให้ได้มาตรฐานประสิทธิภาพของงาน สำหรับคุณลักษณะของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรต้องกำหนดและชี้แนะเส้นทางการเดิน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยในเบื้องต้นจะเกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม หรือทัศนคติต่อการทำงานในองค์กร และแนวทางการพัฒนาก่อนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่ง ต้องวางพื้นฐานให้ความรู้และสร้างทักษะเชิงบริหารในด้านเก่งงาน พร้อมด้วยการวางรากฐานเพื่อให้มีทักษะในเรื่องของคนเพิ่มขึ้น ย้ำพัฒนาให้มีทักษะที่จะเป็นผู้นำทางค่านิยมขององค์กร

2) ช่วงวัยกลาง เป็นช่วงของคนที่ผ่านมาการทำงานมาถึงครึ่งทางของชีวิตการทำงาน โดยส่วนใหญ่ ช่วงอายุระหว่าง 30 – 48 ปี เรียกว่า Generation X ที่เป็นวัยที่มีส่วนผสมของค่านิยมคนรุ่นก่อนกับสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นวัยที่ประสบการณ์การทำงานในเชิงทักษะของงานมาก ตำแหน่งทางการบริหารมีความหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ เป็นผู้บริหารทั้งระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง

แนวทางการพัฒนา พัฒนาทักษะให้เก่งในเรื่องของคน ในการเป็นผู้นำให้ความสำคัญในปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจ ตามด้วยทักษะในการเก่งงาน และยกระดับทักษะเก่งคิดให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูง ทักษะเก่งงานเป็นหลักในการทำงานโดยเน้นไปที่ทักษะการควบคุมผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน เช่น ทักษะการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การปรับปรุงงาน ความปลอดภัย เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

3) วัยใกล้เกษียณ เป็นกลุ่มที่ผ่านการทำงานมานาน มีทั้งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น รวมทั้งที่ไม่มีระดับเลย คือ ไม่เคยเป็นหัวหน้างาน ช่วงอายุระหว่าง 50 – 60 ปี เรียกว่า Generation B สำหรับผู้ที่ผ่านการเป็นผู้บริหารในแต่ละระดับสูงเส้นทางของการทำงานถือว่าถึงเป้าหมายแล้ว การพัฒนาจะเน้นไปเก่งคิดเป็นหลัก จะพบว่าบุคลากรเหล่านี้ ไม่มีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานขององค์กร การทำงานรอแต่เพียงว่า เมื่อไรเวลาเกษียณอายุ

แนวทางการพัฒนา การพัฒนาต้องใช้เวลาในการพัฒนาและจะใช้วิธีการอบรมเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการให้ใจ เข้าถึงจิตใจ และไม่ควรจูงใจด้วยเรื่องเงินเป็นหลัก

1) การจัดการความรู้กับการพัฒนาสมรรถนะ เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กร สามารถนำความรู้มาดำเนินการจัดการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ให้มีสมรรถนะได้ และครบองค์ประกอบทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attribute) (สุรชัย พรหมพันธุ์ 2554: 263)

2) องค์ประกอบหลักการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือหนึ่งในองค์กรทั้งหลาย องค์กรเมื่อนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ จะได้ผลลัพธ์ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในองค์กร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การมองภาพรวม การเสริมสร้าง การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความขัดแย้ง การนำเสนอ เป็นต้น

สำหรับองค์กรที่มองเห็นถึงความสำคัญของความรู้ ต้องจัดการความรู้ที่มีองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การจัดระบบความรู้

2) การเข้าถึงความรู้

3) การแบ่งปันความรู้

3) เครื่องมือสำหรับการเข้าถึงและถ่ายทอดความรู้

สำหรับองค์กรที่มีการจัดฐานระบบความรู้แล้ว สิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะนำมาเป็นกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ก่อตัวกลายเป็นความมีสมรรถนะของพนักงาน ซึ่งได้แก่

(1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึงข้อมูลความรู้” ประเภทความรู้ชัดแจ้ง

(2) การจัดเก็บความรู้ไว้ในรูปของเอกสาร เป็นรูปแบบพื้นฐานของระบบเอกสาร เป็นการจัดเก็บข้อมูลไว้ในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ เช่น รายงานประจำปี เอกสารประกอบการประชุม งานวิจัย

(3) การเล่าเรื่อง เป็นวิธีการเผยแพร่สิ่งที้องค์กรได้เรียนรู้ประสบทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว โดยผูกเป็นเรื่องราวและเผยแพร่ให้แก่บุคลากร

(4) สมุดหน้าเหลือง เป็นการบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร และข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ

(5) ฐานความรู้ เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่องค์การมีไว้ในระบบฐานข้อมูลและให้ผู้ต้องการใช้ค้นหาข้อมูลความรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

(6) อินทราเน็ต (KM web) การจัดทำอินทราเน็ต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์มารวมไว้เป็นศูนย์กลางของความรู้

4) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” ประเภทความรู้ฝังอยู่ในคน สำหรับความรู้ประเภทฝังอยู่ในคน ต้องอาศัยการถ่ายทอดโดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก โดยมีเครื่องมือ ได้แก่

(1) การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน เป็นการตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า การทำงานในแต่ละเรื่องนั้น ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลาย ๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกัน จึงประสบความสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีม

(2) Innovation & Quality Circles (IQCs) เป็นกลุ่มที่คล้ายกับทีมข้ามสายงาน แต่ต่างกันตรงที่สมาชิกกลุ่ม ทีมข้ามสายงานสมาชิกเฉพาะคนในองค์กร

(3) วงความรู้สภากาแฟ เป็นการฟังร่วมกันเพื่อค้นหาความรู้และคำถามที่ลึกซึ้ง และต่อยอดความรู้จากความคิดของผู้อื่น เป็นแบบไม่เป็นทางการ

(4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะเป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(5) สุนทรียสนทนา เป็นวิธีการหรือเทคนิคในการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทุกคนมีโอกาสเล่าเรื่องความคิดของตนเอง

(6) เวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดประชุม หรือกิจกรรมอย่างเป็นทางการลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน

(7) ระบบพี่เลี้ยง เป็นวิธีการในการถ่ายทอด Tacit Knowledge แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่า ๆ ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า

(8) การสับเปลี่ยนงาน เป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียว หรือข้ามสายงานเป็นระยะ ๆ

1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.6.1 ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์

ซีริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 170) กล่าวว่า iva ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เป็นความต้องการพื้นฐาน 5 ลำดับขั้น คือ

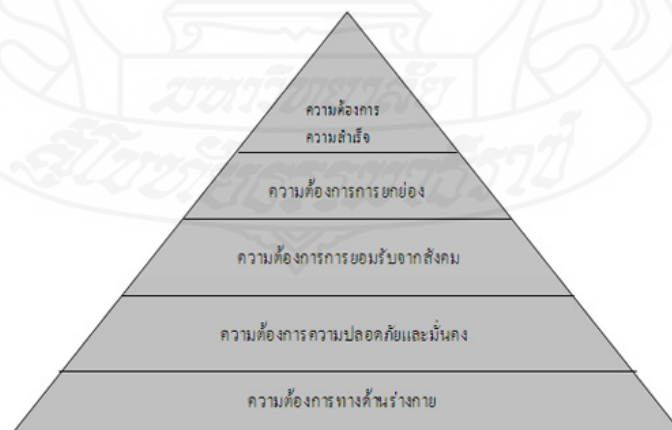
1) ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดแล้ว ความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2) ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตราย และการมีชีวิตรอด และความกลัวต่อการสูญเสียหน้าที่การงาน ทรัพย์สิน หรือที่อยู่อาศัย

3) ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการการยกย่อง ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: ซีริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 170

1.6.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์

ขงยุทธ์ เกษสาคร (2547: 131-133) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์กว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ

1) **ปัจจัยจูงใจ** คือ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ หรือปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากเนื้อหาโดยตรง

(1) **ความสำเร็จในการทำงาน** คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) **การได้รับการยอมรับนับถือ** คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) **ลักษณะของงาน** คือ งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

(4) **ความรับผิดชอบ** คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

(5) **ความก้าวหน้าและเจริญเติบโต** คือ เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) **ปัจจัยสุขอนามัย** คือ เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ หรือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาพของงาน

(1) **นโยบายการบริหารขององค์กร** คือ การจัดการและบริหารงานขององค์กรซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

(2) **การปกครองบังคับบัญชา** คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(3) **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา คือ การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

(5) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา คือ การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(6) สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(7) เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

(8) ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

(9) ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.6.3 ทฤษฎีอุปนิสัยของกอร์ดอน ออลพอร์ต (Gordon Allport's Trait Theory)

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554: 241-243) ได้กล่าวไว้ว่า กอร์ดอน วิลลาร์ด ออลพอร์ต (1936) ค้นพบว่า ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษเล่มหนึ่งเดียวนั้นมีคำบรรยายเกี่ยวกับอุปนิสัยมากกว่า 4,000 คำ ได้แบ่งประเภทของอุปนิสัยออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) **อุปนิสัยที่สำคัญหรืออุปนิสัยเด่น** เป็นอุปนิสัยที่มีความโดดเด่นในมนุษย์ทุกคน บ่อยครั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลจะเป็นที่รู้จักของคนอื่นภายใต้อุปนิสัยเฉพาะต่าง ๆ เหล่านี้ จนอาจถูกกล่าวขานหรือเรียกสมญานามตามคุณลักษณะแบบนั้น ๆ จะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมเกือบทุกวันของบุคคล เป็นลักษณะเด่นที่แสดงออกชัดเจนเหนือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ไม่สามารถปิดบังซ่อนเร้นได้ เป็นอุปนิสัยที่กำหนดอารมณ์ ความรู้สึก และชี้นำวิถีทางชีวิต ควบคุมแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดพลังในการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล อุปนิสัยสำคัญ จะกลายเป็นบุคลิกภาพอ้างอิง ที่มักจะเรียกผู้อื่นที่มีลักษณะเหมือน

2) **อุปนิสัยร่วม** เป็นลักษณะทั่วไปที่ก่อตัวขึ้นเป็นพื้นฐานลักษณะบุคลิกภาพแต่ว่าอุปนิสัยร่วมเหล่านี้ จะไม่ใช่ลักษณะเด่นแบบเดียวกับอุปนิสัยที่สำคัญ หากแต่จะเป็นลักษณะหลักของบุคคลที่จะใช้อธิบายบุคคลแต่ละคน อุปนิสัยเหล่านี้ได้แก่ ความฉลาดหลักแหลม ความซื่อสัตย์สุจริต การประหม่า ขี้อาย และความวิตกกังวล หรือเป็นกลุ่มของอุปนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นอุปนิสัยที่สังเกตได้ง่ายเช่นเดียวกัน เป็นสิ่งที่มั่นคง

อยู่ในบุคลิกภาพ แต่อาจแสดงออกมาเพียงเล็กน้อย แต่ก็เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และความเมตตากรุณา

3) *อุปนิสัยทุติยะหรืออุปนิสัยเชิงทัศนคติ* เป็นอุปนิสัยที่บางครั้งสัมพันธ์กับทัศนคติหรือความชอบพึงพอใจ และบ่อยครั้งที่ปรากฏอยู่ในสถานการณ์ที่แน่นอน หรือภายใต้บรรยากาศพิเศษอย่าง เช่น บางกรณีอาจทำให้เกิดข้อวิตกกังวลเมื่อมีการพูดคุยอยู่กับคนบางกลุ่ม หรือหุนหันพลันแล่นขณะรอสายโทรศัพท์นาน ๆ หรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่บริเวณรอบนอกที่ผลักดันให้บุคคลแสดงออกโดยทั่วไป เป็นลักษณะที่มีอยู่มากในตัวบุคคล ได้แก่ ความสนใจ และปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

2. ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมสหกรณ์

2.1 ความเป็นมาของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกิดขึ้นจาก แผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เมื่อที่ 1 กันยายน 2458 โดยเหตุที่จัดตั้งแผนกสหกรณ์ขึ้นในส่วนราชการแห่งนี้ เพราะที่ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค และการจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกก็ได้อาศัยเงินกู้จากแบงก์สยามกัมมาจล ทุนจำกัศ(ธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน) โดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็นผู้ค้ำประกันอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติทำการควบคุม และดูแลผลการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างใกล้ชิด ในขณะนั้นมี พระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดี และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นพระองค์แรก

ซึ่งจากจุดเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เติบโตอย่างมั่นคง ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 6,181 อัตราทั่วประเทศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2558

2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนา ระบบสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไปส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็งโดยการพัฒนาระบบงานการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถ ในด้านการบริหารจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมี

ประสิทธิภาพและมีการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์และเครือข่ายเพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยกรมส่งเสริมสหกรณ์มีอำนาจดังนี้

2.2.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียนส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่นๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์

2.2.4 ส่งเสริม เผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

2.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

2.2.6 ศึกษา และวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ

2.2.7 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.8 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

2.2.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

2.3.1 วิสัยทัศน์

" มุ่งพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง"

2.3.2 พันธกิจ

1) ยกกระดับคุณภาพและขยายการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

2) ขยายเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์

3) เร่งรัดการจัดที่ดินและส่งเสริมอาชีพในเขตนิคมสหกรณ์

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์ และการมีส่วนร่วม

5) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางด้านการบริหารจัดการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบสหกรณ์

6) สนับสนุนและคุ้มครองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้หลักการสหกรณ์สากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและบุคลากรให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนา

2.3.3 ค่านิยม

“ริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งมั่นพัฒนาสหกรณ์”

ริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking: C) หมายถึงบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

มุ่งมั่นพัฒนา (Proactive working: P) หมายถึงทำงานด้วยความกระตือรือร้นอย่างมีสติและมีเหตุผลทำงานอย่างมีความสุขด้วยใจที่มุ่งมั่นสู่จุดหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

พัฒนาสหกรณ์ (Develop Cooperatives: D) หมายถึงมุ่งพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) วิจัยเรื่องสมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย เพื่อศึกษาองค์ประกอบทางด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ต้องมี Technical Skill และ Focus on Customer ทักษะต้องมี Communication และ Teamwork และคุณลักษณะ ต้องมี Innovation Leadership Flexibility Motivation Building Relationship ผลงานวิจัยเพื่อใช้

เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน และการจัดอบรมของคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลิตบัณฑิตตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะเกิดการ พัฒนาองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ สำหรับประโยชน์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้ เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะในหน้าที่งานของผู้จัดการฝ่าย บริหารทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะที่ค้นพบ

จุรีพร ขันดีและคณะ (2555) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูล ทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม และเพื่อเปรียบเทียบระดับ สมรรถนะที่มี อยู่และระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางวัฒนธรรม ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความต้องการ ในการพัฒนา สมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้ และด้านทักษะ บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่าระดับสมรรถนะ ที่มีอยู่ทุกด้าน

ไพศาล น้ำทับทิม (2556) วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56 เพื่อ เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพล โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาศึกษา ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพล และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของกองบิน 56 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และทัศนคติ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับสมรรถนะโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และพบว่ากำลังพลที่มีอายุ ระดับ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและสังกัดแผนก แตกต่างกัน ซึ่งปัญหาและ อุปสรรคได้แก่ กำลังพลให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดความชำนาญ และขาด ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะใน สายงานต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ และตระหนักถึงความสำคัญของ ส่วนรวม

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ และการตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในปี 2558 โดยประมาณจากจำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 721 คน ประกอบด้วย

- ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	จำนวน	501 คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	65 คน
- พนักงานราชการ	จำนวน	155 คน

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558 จากข้อมูลสารสนเทศ กรมส่งเสริมสหกรณ์ สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หากจากกลุ่มประชากรจากข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หากจากสูตรของยามาเน่ (Yamane) คือ

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

N	คือ	จำนวนประชากร (Population)
n	คือ	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample)
e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อน (Error)

ในที่นี้มีจำนวนประชากร จำนวน 721 คน และในงานวิจัย กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error) เป็นร้อยละ 5 นั่น คือค่าความเชื่อมั่น เป็นร้อยละ 95 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{721}{1 + 721(0.05)^2}$$

$$n = \frac{721}{2.8025}$$

$$n = 257$$

ดังนั้น จึงใช้ตัวอย่าง (Sample) ที่เป็นบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 257 คน จากจำนวนประชากร 721 คน การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เนื่องจากว่ามีจำนวนประชากรในแต่ละระดับไม่เท่ากัน

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ตำแหน่ง	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมา	501	179
2	ลูกจ้างประจำ	65	23
3	พนักงานราชการ	155	55
รวมทั้งสิ้น		721	257

ต่อจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อมาจากหน้าเว็บไซต์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ทำการสุ่มจับฉลาก แบ่งออกเป็นเลขคู่ เลขคี่ หน่วยงานไหนได้เลขคู่ ก็กรณเรียงรายชื่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเรียงตามเลขคู่ และทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้ว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 257 ชุด โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่ถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 7 ข้อมูล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามที่มีลักษณะคำถามที่เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะนิสัย สมรรถนะเนวคิขของตนเอง และสมรรถนะแรงขับภายใน เป็นคำถามที่มีลักษณะคำถามที่เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) โดยวัดระดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความไม่แน่ใจหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความไม่เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended)

3. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 การศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่ได้ตั้งไว้

3.2 นำข้อมูลที่ได้มา นำมาสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา ข้อคำถามต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับหัวข้อในการศึกษาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามได้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 7 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามที่มีลักษณะคำถามที่เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) มีลักษณะคำถามแบบ 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) และแบบหลายตัวเลือก (Mutichotomous Question) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ข้อที่ 1 เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วงอายุ ดังนี้

1. 20 – 30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 – 50 ปี
4. 51 – 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. โสด
2. สมรส
3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนออกเป็น 5 ช่วงรายได้ ดังนี้

1. ไม่เกิน 10,000 บาท
2. 10,001 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 30,000 บาท
4. 30,001 – 40,000 บาท
5. 40,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ระยะเวลาการทำงาน) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระยะเวลาในปฏิบัติงานในตำแหน่ง ออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 – 10 ปี
3. 11 – 15 ปี
4. 16 – 20 ปี

ดังนี้

5. 20 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดช่วงสถานภาพออกเป็น 3 ระดับ

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานราชการ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะนิสัย สมรรถนะแนวคิดของตนเอง และสมรรถนะแรงขับภายใน จำนวน 40 ข้อ โดยวัดระดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความไม่แน่ใจหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์เฉลี่ยระดับความรู้ สึกและความคิดเห็นของกระบวนการใช้เกณฑ์ โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2544: 29) มีเกณฑ์การพิจารณาการแบ่งระดับ ด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจากการคำนวณหาค่าเฉลี่ย จะได้ช่วงกว้าง ที่ระดับ 0.8 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม แบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก
2.61 – 3.40	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended)

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ค่าดัชนีที่มีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ซึ่งโครงสร้างตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น จะมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป และได้ค่า IOC เท่ากับ 0.958

3.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

3.5 เมื่อเนื้อหาในแบบสอบถามผ่านการตรวจเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยทราบ

3.6 นำแบบสอบถามมาทดลอง (Try Out) ที่ผ่านการทดสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยใช้วิธีหาค่าโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของบรอนบร็อก (Cronbach's Coefficient of Alpha) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้จากแบบสอบถามงานวิจัยที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.920 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

3.7 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 257 ชุด

โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาและวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรส่วนกลางตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา กรมส่งเสริมสหกรณ์ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการตอบแบบสอบถาม จำนวน 257 ชุด

2) เก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์

3) นำแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 257 ชุด ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์

4) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือวิชาการ ตำรา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงนำมาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

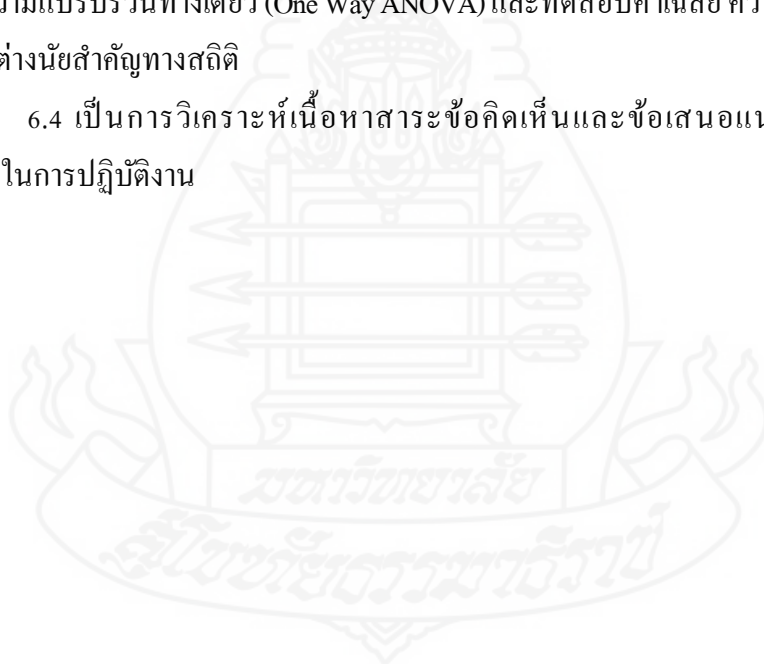
สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่

6.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

6.3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม การทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

6.4 เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์” โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการนำเสนอประเด็นสำคัญ ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับเคลื่อน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปสอบถาม บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 257 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

		n = 257	
ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 257)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	76	29.6
	หญิง	181	70.4
รวม		257	100.0
อายุ	20 – 30 ปี	35	13.6
	31 – 40 ปี	100	38.9
	41 – 50 ปี	65	25.3
	50 – 60 ปี	57	22.2
รวม		257	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	138	53.7
	สมรส	102	39.7
	หย่าหม้าย/แยกกันอยู่	17	6.6
รวม		257	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	17.5
	ปริญญาตรี	136	52.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	29.6
รวม		257	100.0
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10	3.9
	10,001–20,000 บาท	87	33.9
	20,001–30,000 บาท	103	40.1
	30,001–40,000 บาท	36	14.0
	40,001 บาท ขึ้นไป	21	8.1
รวม		257	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 257)	ร้อยละ (100.0)
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี	69	26.8
	5 – 10 ปี	64	24.9
	11 – 15 ปี	34	13.2
	16 – 20 ปี	19	7.4
	20 ปี ขึ้นไป	71	27.7
รวม		257	100.0
สถานภาพการเป็นบุคลากร ภาครัฐ	ข้าราชการ	179	69.6
	ลูกจ้างประจำ	23	8.9
	พนักงานราชการ	55	21.5
รวม		257	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คน ดังนี้
ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และ
เพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ
38.9 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และน้อยสุด คือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน
35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน
คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และน้อยสุด คือ สถานภาพ
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 คน
คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และน้อยสุดคือ ต่ำ
กว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน
103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และ
น้อยสุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ระยะเวลาการทำงาน) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และน้อยสุดคือ 16–20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ด้านสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยสุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ องค์ประกอบของสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัยด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับภายใน

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับภายใน โดยได้ตั้งคำถามทั้งสิ้น 40 คำถาม มีการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จากหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดตามกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและได้ผลลัพธ์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายด้านในภาพรวม และจำแนกตามองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับภายใน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. ด้านความรู้	3.52	0.48	มาก
2. ด้านทักษะ	3.59	0.49	มาก
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.70	0.56	มาก
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.82	0.55	มาก
5. ด้านแรงขับภายใน	3.65	0.56	มาก
รวม	3.66	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแนวคิดของตนเอง ($\bar{X} = 3.82$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้

n = 257

ด้านความรู้	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย ภารกิจขององค์การ	3.63	0.63	มาก
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.85	0.67	มาก
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์การ และสามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	3.49	0.77	มาก
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นขององค์การ และมีความรู้ในงาน ตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	3.52	0.97	มาก
5. บุคลากรมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพมีการ ขวนขวาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น	3.52	0.69	มาก
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์การ เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน	3.36	0.76	ปานกลาง
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหรือนวัตกรรมที่ทำให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	3.46	0.89	มาก
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.46	0.71	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านความรู้	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย และ กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การ อย่างดี	3.43	0.83	มาก
รวม	3.52	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงานและระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.85$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์การเพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ

n = 257

ด้านทักษะ	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.57	0.68	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิดกว้าง สำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.75	0.62	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.78	0.71	มาก
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อ มีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.33	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านทักษะ	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.78	มาก
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงานจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าอะไรควรทำก่อน	3.73	0.71	มาก
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถปรับตัวส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	3.44	0.74	มาก
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับความเครียดได้เป็นอย่างดี	3.58	0.69	มาก
รวม	3.59	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 3.78$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย

n = 257

ด้านคุณลักษณะนิสัย	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	4.00	0.69	มาก
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	3.80	0.68	มาก
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของ ตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	3.76	0.70	มาก
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.54	0.76	มาก
5. ท่านมองหาลู่ทางทำอาชีพ ไม่หยุดยั้ง โดยหาสิ่งแปลกใหม่ที่ มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.59	0.72	มาก
6. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมทั้งจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.77	0.73	มาก
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มีความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.58	0.80	มาก
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุ วิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงานของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ	3.63	0.82	มาก
รวม	3.70	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 4.00$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง

n = 257

ด้านแนวคิดของตนเอง	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าความคิดบวก จะสามารถทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	3.97	0.72	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ	3.86	0.68	มาก
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้งรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.75	0.66	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.00	0.76	มาก
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.61	0.72	มาก
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหาความยุติธรรม และความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน	3.91	0.70	มาก
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยั่งยืนเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร	3.79	0.80	มาก
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากกว่ากับประโยชน์ขององค์กร	3.69	0.80	มาก
รวม	3.82	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.00$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับเคลื่อน

n = 257

ด้านแรงขับเคลื่อน	\bar{X}	SD	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำใหสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.63	0.80	มาก
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยจากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.51	0.72	มาก
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.52	0.77	มาก
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น	3.41	0.85	มาก
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.84	0.81	มาก
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเสมอภาคในการบริหารองค์กร	3.56	0.79	มาก
7. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ	4.11	0.77	มาก
รวม	3.65	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ด้านแรงขับเคลื่อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ” ($\bar{X} = 4.11$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น ($\bar{X} = 3.41$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยของการศึกษานี้ คือ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.49	0.43	3.52	0.50	-1.043	0.298
2. ด้านทักษะ	3.56	0.46	3.60	0.50	-1.287	0.199
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.61	0.55	3.74	0.55	-1.708	0.089
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.65	0.58	3.89	0.52	-3.164*	0.002
5. ด้านแรงจูงใจภายใน	3.57	0.52	3.63	0.57	-3.208*	0.002
รวม	3.58	0.41	3.68	0.45	-2.519*	0.012

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้						
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร	3.55	0.59	3.67	0.65	-1.381	0.169
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.87	0.63	3.79	0.75	0.910	0.364
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์กร และสามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	3.46	0.75	3.50	0.78	-0.345	0.730
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นขององค์กร และมีความรู้ในงานตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	3.57	0.94	3.50	0.98	0.47	0.636
5. บุคลากรมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ มีการขวนขวาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3.41	0.65	3.56	0.70	-1.654	0.099
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน	3.29	0.74	3.39	0.77	-0.978	0.329
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหรือนวัตกรรมที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	3.49	0.88	3.41	0.92	0.678	0.438
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.41	0.65	3.49	0.73	-0.875	0.283

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง กฎหมาย และกฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจขององค์การอย่างดี	3.43	0.82	3.43	0.83	0.078	0.938
รวม	3.49	0.43	3.52	0.50	-1.043	0.298

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม สหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ						
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.55	0.71	3.58	0.67	-0.292	0.771
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิด กว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.77	0.62	3.70	0.63	0.890	0.374
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.68	0.78	3.82	0.68	-1.360	0.175
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับ คนต่างชาติ	3.33	1.07	3.33	1.08	-0.017	0.986

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.73	3.59	0.80	-1.466	0.144
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าจะไรควรทำก่อน	3.76	0.75	3.66	0.60	1.021	0.308
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถปรับตัว ส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	3.44	0.77	3.48	0.72	-0.567	0.173
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับความเครียดได้เป็นอย่างดี	3.54	0.72	3.60	0.68	-0.663	0.508
รวม	3.56	0.46	3.60	0.50	-1.287	0.199

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย						
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสิ่งจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกใน ความเป็นข้าราชการ	3.99	0.75	4.01	0.66	-0.198	0.843
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	3.80	0.73	3.80	0.66	0.075	0.940
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงาน ของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	3.63	0.78	3.81	0.66	-1.885	0.061
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.42	0.78	3.60	0.74	-1.138*	0.033
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่หยุดยั้ง โดยหาสิ่ง แปลกใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.55	0.75	3.60	0.71	-0.500	0.617
6. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมทั้งจะรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.64	0.77	3.82	0.70	-1.790	0.075
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มี ความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงาน ของตนเองอยู่เสมอ	3.46	0.82	3.64	0.79	-1.591	0.113
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมี เหตุวิฤกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงาน ของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ	3.47	0.84	3.70	0.80	-2.038	0.043
รวม	3.61	0.55	3.74	0.55	-1.708	0.089

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม สหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง						
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าความคิดบวก จะสามารถทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	3.87	0.77	4.02	0.70	-1.497	0.136
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหาอุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ	3.67	0.71	3.94	0.65	-2.966*	0.003
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดัน ต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้งรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.66	0.72	3.78	0.64	-1.387	0.167
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร แห่งนี้	3.78	0.88	4.10	0.69	-3.131*	0.002
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่น ไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.45	0.85	3.67	0.65	-2.300*	0.022
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหาความยุติธรรม และความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน	3.79	0.78	3.96	0.66	-1.793	0.074
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยั่งยืนเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร	3.54	0.87	3.89	0.75	-3.226*	0.001
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากพอๆกับประโยชน์ขององค์กร	3.50	0.82	3.77	0.78	-2.465*	0.014
รวม	3.65	0.58	3.89	0.52	-3.164*	0.002

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับภายใน จำแนกตามเพศ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงขับภายใน						
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.42	0.83	3.65	0.80	-2.577*	0.000
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย จากบุคคลในองค์กร และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.46	0.74	3.50	0.73	-1.021*	0.045
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.47	0.86	3.46	0.78	0.471	0.143
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่งๆ ขึ้น	3.49	0.74	3.46	0.84	0.816	0.070
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.61	0.89	3.88	0.79	-2.924*	0.004
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการบริหารองค์กร	3.42	0.83	3.49	0.84	-0.599*	0.007

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสาขาอาชีพ	4.16	0.77	4.00	0.78	1.409	0.160
รวม	3.57	0.52	3.63	0.56	-3.208*	0.002

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.44	0.51	3.52	0.52	3.50	0.43	3.60	0.46	0.878	0.453
2. ด้านทักษะ	3.46	0.50	3.65	0.49	3.65	0.46	3.57	0.51	1.946	0.123
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.66	0.61	3.72	0.53	3.75	0.54	3.65	0.59	0.409	0.746
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.73	0.49	3.82	0.61	3.90	0.48	3.76	0.54	0.996	0.395
5. ด้านแรงขับภายใน	3.57	0.46	3.65	0.61	3.73	0.55	3.63	0.56	0.789	0.501
รวม	3.57	0.43	3.67	0.47	3.71	0.40	3.64	0.46	0.821	0.483

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้										
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย ภารกิจของ องค์การ	3.44	0.65	3.71	0.66	3.60	0.72	3.65	0.55	0.450	0.717
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และ ระบบงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	3.69	0.66	3.87	0.65	3.89	0.61	3.85	0.75	0.989	0.398
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของ คนอื่นในองค์กร และ สามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	3.53	0.77	3.42	0.75	3.48	0.83	3.60	0.76	0.368	0.776
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละ งานในส่วนอื่นขององค์กร และมีความรู้ในงานตำแหน่ง อื่นๆ ที่สูงกว่า	3.41	0.69	3.42	0.93	3.69	1.00	3.82	0.96	0.447	0.720
5. บุคลากรมีการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ มีการ ชวนช่วย ใฝ่รู้ พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุง งานของตนให้ดีขึ้น	3.45	0.77	3.53	0.65	3.57	0.61	3.60	0.76	1.458*	0.017

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ ทั้งจากภายใน และภายนอก และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและ ปรับปรุงงานของกันและกัน	3.17	0.91	3.40	0.73	3.37	0.72	3.42	0.78	1.422	0.237
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิด แนวคิดใหม่ ๆ และหรือ นวัตกรรมที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ ความเป็นเลิศได้	3.41	1.02	3.52	0.82	3.49	0.82	3.60	0.99	0.866	0.286
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	3.42	0.64	3.47	0.81	3.43	0.58	3.49	0.69	0.312	0.816
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมาย และ กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจขององค์กรอย่างดี	3.42	0.99	3.41	0.79	3.52	0.75	3.42	0.87	0.559	0.518
รวม	3.44	0.51	3.52	0.52	3.56	0.43	3.60	0.46	1.231	0.299

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ										
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.42	0.68	3.61	0.66	3.62	0.70	3.56	0.71	1.067	0.364
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.56	0.60	3.80	0.67	3.78	0.59	3.75	0.55	1.469	0.224
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.43	0.76	3.85	0.72	3.89	0.68	3.78	0.62	4.175*	0.002
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่ต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.47	1.13	3.41	1.01	3.49	1.07	3.36	1.14	1.574	0.196
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.83	3.59	0.76	3.71	0.72	3.38	0.82	1.559	0.056

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ ทั้งจากภายใน และภายนอก และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางาน และปรับปรุงงานของกัน และกัน	3.58	0.64	3.79	0.66	3.69	0.72	3.75	0.79	0.837	0.474
7. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความสามารถปรับตัว ส่วน ใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึด ติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับ ความคิดใหม่ ๆ เสมอ และ สามารถจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงได้ดี	3.41	0.82	3.47	0.72	3.49	0.66	3.42	0.80	0.552	0.647
8. ท่านสามารถเผชิญกับ ความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการ ควบคุมระดับความเครียด ได้เป็นอย่างดี	3.43	0.86	3.69	0.67	3.55	0.61	3.58	0.65	1.498	0.060
รวม	3.46	0.50	3.65	0.49	3.65	0.46	3.57	0.51	1.946	0.123

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย										
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดง ให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึก ในความเป็นข้าราชการ	3.89	0.66	3.99	0.74	4.08	0.65	4.00	0.66	0.584	0.626
2. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และ ระเบียบวินัย	3.69	0.82	3.82	0.60	3.80	0.68	3.82	0.72	0.330	0.804
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ รับผิดชอบในงานของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	3.69	0.71	3.79	0.63	3.83	0.67	3.65	0.84	0.277	0.842
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ กระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.56	0.80	3.55	0.76	3.57	0.70	3.45	0.78	0.431	0.731
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่ หยุดยั้ง โดยหาสิ่งแปลกใหม่ ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.61	0.87	3.60	0.69	3.63	0.72	3.49	0.69	0.505	0.679
6. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมที่จะรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.72	0.84	3.78	0.74	3.85	0.66	3.69	0.71	0.175	0.913
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่าน รักในการทำงาน มีความ ทุ่มเท และมีความผูกพันกับ การทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.58	0.93	3.61	0.78	3.52	0.73	3.60	0.85	0.782	0.505

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะ แสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับ งานของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้อง ขอ	3.56	0.90	3.65	0.79	3.74	0.77	3.53	0.87	0.083	0.969
รวม	3.66	0.61	3.72	0.53	3.75	0.54	3.65	0.59	0.409	0.746

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง										
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าการ คิดบวก จะสามารถทำงาน ได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	3.92	0.77	3.98	0.76	3.98	0.69	3.98	0.68	0.083	0.969
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อ เจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็ จะสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้เสมอ	3.81	0.66	3.90	0.74	3.89	0.64	3.80	0.65	0.379	0.768

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
3. ท่านมีความอดทนต่อแรง กดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับ คำวิจารณ์ รวมทั้งรับความ คิดเห็นของผู้อื่นได้	3.72	0.61	3.73	0.74	3.75	0.66	3.78	0.56	0.083	0.969
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและ ยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่าน ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.78	0.76	3.96	0.84	4.12	0.65	4.09	0.72	1.926	0.126
5. ท่านมีความกล้าแสดงออก คิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่า ผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอ มุมมองที่แตกต่าง และการนำ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.53	0.69	3.61	0.76	3.71	0.70	3.53	0.71	0.780	0.506
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และ แสวงหาความยุติธรรม และ ความถูกต้อง เป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน	3.78	0.68	3.87	0.71	4.09	0.65	3.85	0.73	2.118	0.098
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง ย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้น เสมอต่อการดำเนินงานของ องค์กร	3.81	0.71	3.82	0.85	3.92	0.71	3.55	0.85	2.357	0.072
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ประสิทธิผลมากพอ กับ ประโยชน์ขององค์กร	3.56	0.87	3.75	0.83	3.78	0.71	3.55	0.78	1.442	0.231
รวม	3.73	0.49	3.82	0.61	3.90	0.48	3.76	0.54	0.996	0.395

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามอายุ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงจูงใจภายใน										
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.53	0.60	3.64	0.90	3.74	0.71	3.53	0.83	0.891	0.446
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย จากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.47	0.71	3.55	0.80	3.48	0.68	3.50	0.60	0.218	0.884
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ทำทาสความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.44	0.71	3.52	0.82	3.57	0.74	3.53	0.81	0.299	0.826
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ยิ่งๆ ขึ้น	3.44	0.85	3.42	0.92	3.51	0.73	3.47	0.87	0.756	0.520

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.61	0.87	3.83	0.82	3.94	0.82	3.91	0.72	1.404	0.242
6. องค์การของท่านมีนโยบาย การปกครองด้วยความ ยุติธรรม โปร่งใสและเสมอ ภาคในการบริหารองค์การ	3.44	0.77	3.61	0.78	3.74	0.81	3.33	0.77	3.118	0.027
7. ท่านต้องการความสำเร็จใน ชีวิต และประสบความสำเร็จ ในสายอาชีพ	3.94	0.89	4.08	0.74	4.18	0.78	4.16	0.73	0.882	0.451
รวม	3.57	0.46	3.65	0.61	3.73	0.55	3.63	0.56	0.789	0.501

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ อายุที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.52	0.50	3.54	0.43	3.46	0.59	0.540	0.584
2. ด้านทักษะ	3.61	0.51	3.59	0.44	3.43	0.60	2.091	0.126
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.74	0.57	3.70	0.52	3.53	0.62	1.761	0.174
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.85	0.56	3.81	0.54	3.66	0.48	1.388	0.252
5. ด้านแรงขับภายใน	3.69	0.54	3.63	0.56	3.55	0.75	1.555	0.213
รวม	3.68	0.45	3.65	0.42	3.52	0.55	1.862	0.157

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้								
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร	3.68	0.59	3.64	0.62	3.42	0.90	1.734	0.225

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และระบบงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ	3.85	0.62	3.89	0.72	3.59	0.71	1.490	0.227
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่น ในองค์กร และสามารถ ทำงานแทนผู้อื่นได้	3.45	0.78	3.55	0.78	3.41	0.71	0.653	0.521
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงาน ในส่วนอื่นขององค์กร และมี ความรู้ในงานตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	3.45	0.97	3.56	0.97	3.82	0.95	1.263	0.285
5. บุคลากรมีการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีการ ชวนขาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมา ปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3.49	0.69	3.57	0.65	3.41	0.87	0.655	0.520
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ ทั้งจากภายในและ ภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงาน ของกันและกัน	3.37	0.78	3.37	0.71	3.29	0.98	0.070	0.932
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิด ใหม่ ๆ และหรือนวัตกรรมที่ทำ ให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	3.47	0.90	3.47	0.83	3.42	1.17	0.030	0.970

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.47	0.72	3.46	0.68	3.43	0.77	0.286	0.616
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ขององค์กรอย่างดี	3.45	0.82	3.43	0.84	3.41	0.84	0.052	0.777
รวม	3.52	0.50	3.54	0.43	3.46	0.59	0.540	0.584

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ								
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิด ออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.60	0.69	3.56	0.68	3.42	0.61	0.088	0.915
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.78	0.64	3.76	0.56	3.41	0.71	1.719	0.181
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.83	0.72	3.74	0.70	3.43	0.71	2.894	0.057
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.31	1.12	3.40	1.01	3.22	1.11	1.741	0.177
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.79	3.50	0.77	3.44	0.75	0.824	0.361
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าอะไรควรทำก่อน	3.75	0.70	3.75	0.71	3.51	0.71	2.011	0.136

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรรถ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความสามารถปรับตัว ส่วน ใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติด กับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิด ใหม่ ๆ เสมอ และสามารถ จัดการกับความเปลี่ยนแปลง ได้ดี	3.47	0.72	3.43	0.76	3.42	0.75	0.572	0.427
8. ท่านสามารถเผชิญกับ ความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุม ระดับความเครียดได้เป็นอย่างดี	3.58	0.72	3.58	0.68	3.59	0.50	0.130	0.879
รวม	3.61	0.51	3.59	0.44	3.43	0.60	1.891	0.126

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย								
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มี สติจะเชื่อถือได้ และแสดงให้เห็น ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกใน ความเป็นข้าราชการ	4.02	0.67	4.00	0.72	3.82	0.63	0.622	0.538
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และระเบียบ วินัย	3.78	0.68	3.82	0.68	3.76	0.66	0.109	0.897
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ รับผิดชอบในงานของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	3.82	0.69	3.72	0.70	3.47	0.71	2.100	0.125
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ กระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	3.60	0.77	3.50	0.74	3.42	0.66	0.877	0.155
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่หยุดยั้ง โดยหาสิ่งแปลกใหม่ที่มีความท้า ทายอยู่เสมอ	3.60	0.74	3.60	0.70	3.41	0.61	0.537	0.585
6. ท่านไม่ติดอยู่กับอดีต พร้อมทั้ง จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น	3.81	0.73	3.76	0.75	3.53	0.62	1.088	0.338
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรัก ในการทำงาน มีความทุ่มเท และ มีความผูกพันกับการทำงานของ ตนเองอยู่เสมอ	3.60	0.80	3.58	0.80	3.41	0.87	0.430	0.651

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะ แสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับ งานของผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ	3.69	0.81	3.64	0.75	3.42	0.939	2.091	0.126
รวม	3.74	0.57	3.70	0.52	3.53	0.62	1.761	0.174

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง								
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าความคิด บวก จะสามารถทำงานได้ อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมี ประสิทธิภาพ	4.07	0.75	3.87	0.67	3.76	0.66	3.032*	0.050

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ	3.93	0.73	3.81	0.61	3.65	0.60	1.761	0.174
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดัน ต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้ง ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.73	0.71	3.75	0.63	3.82	0.39	0.141	0.869
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะ บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร แห่งนี้	4.01	0.80	4.03	0.75	3.82	0.52	0.525	0.592
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็น ต่าง ๆ ของตน แม้อู่ว่าผู้อื่นไม่เห็น ด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และ การนำประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร	3.62	0.72	3.64	0.72	3.43	0.68	1.073	0.179
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหา ความยุติธรรม และความถูกต้อง เป็น หลักในการปฏิบัติงาน	3.90	0.71	3.95	0.69	3.76	0.66	0.543	0.582
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะ นำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการ ดำเนินงานขององค์กร	3.87	0.75	3.73	0.84	3.56	0.93	1.842	0.060
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ประโยชน์สาธารณะมากพอ กับ ประโยชน์ขององค์กร	3.70	0.74	3.72	0.81	3.53	1.12	1.112	0.331
รวม	3.85	0.56	3.81	0.54	3.66	0.48	1.388	0.252

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงจูงใจภายใน								
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.66	0.78	3.61	0.81	3.48	0.93	0.749	0.474
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย จากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.56	0.69	3.49	0.75	3.42	0.83	0.613	0.201
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.56	0.78	3.50	0.79	3.45	0.56	0.461	0.258
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่งขึ้น	3.43	0.81	3.42	0.88	3.41	1.03	0.396	0.673

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคงยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.89	0.82	3.81	0.78	3.65	0.93	0.817	0.443
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการ ปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการ บริหารองค์การ	3.64	0.78	3.49	0.78	3.45	0.93	1.727	0.180
7. ท่านต้องการความสำเร็จใน ชีวิตและประสบความสำเร็จ ในสายอาชีพ	4.11	0.787	4.12	0.752	4.00	0.866	0.171	0.843
รวม	3.69	0.54	3.63	0.56	3.55	0.75	1.555	0.213

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับภายในไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.43	0.45	3.51	0.46	3.59	0.54	1.630	0.198
2. ด้านทักษะ	3.43	0.52	3.59	0.46	3.68	0.50	4.017*	0.007
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.49	0.66	3.73	0.51	3.82	0.53	6.646*	0.002
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.59	0.57	3.84	0.50	3.93	0.57	8.525*	0.000
5. ด้านแรงขับเคลื่อน	3.53	0.63	3.70	0.52	3.72	0.57	4.673*	0.010
รวม	3.49	0.50	3.67	0.41	3.74	0.44	6.929*	0.001

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้								
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจ ขององค์กร	3.51	0.73	3.62	0.59	3.68	0.65	0.402	0.670
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความ เข้าใจงาน และระบบงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	3.54	0.69	3.85	0.67	3.91	0.75	0.818	0.443

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา							
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความ เข้าใจในงานของคนอื่นใน องค์กร และสามารถทำงานแทน ผู้อื่น ได้	3.44	0.73	3.45	0.74	3.58	0.85	0.768	0.465
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความ เข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่น ขององค์กร และมีความรู้ในงาน ตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	3.47	0.90	3.49	0.98	3.61	0.99	0.413	0.662
5. บุคลากรมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในสายอาชีพ มีการชวนขาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมา ปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3.44	0.85	3.53	0.64	3.54	0.68	0.314	0.731
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการ เรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคน อื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางาน และปรับปรุงงานของกันและกัน	3.21	0.83	3.39	0.75	3.36	0.761	1.156	0.316
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และ หรือนวัตกรรมที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ ความเป็นเลิศได้	3.42	0.95	3.43	0.81	3.53	0.98	0.794	0.453
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือ เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือ สถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.46	0.79	3.44	0.64	3.59	0.76	3.168*	0.044

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้องกับการกิจของ องค์การอย่างดี	3.43	0.782	3.41	0.78	3.59	0.91	2.794	0.063
รวม	3.43	0.45	3.51	0.46	3.59	0.54	1.630	0.198

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ								
1. ท่านมีความสามารถในการ สื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพรับฟัง และถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.42	0.79	3.57	0.63	3.67	0.70	1.880	0.155
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็น ทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ ผู้อื่นอยู่เสมอ	3.60	0.695	3.73	0.62	3.87	0.57	2.616	0.075

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
3. ท่านมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.53	0.73	3.80	0.71	3.88	0.69	3,356*	0.036
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสาร เป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความ จำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับ คนต่างชาติ	2.98	1.01	3.34	1.11	3.51	1.02	3,462*	0.033
5. บุคลากรส่วนใหญ่มี ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูน ความรู้ ในงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.813	3.49	0.76	3.75	0.76	3,351*	0.014
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าอะไรควรทำก่อน	3.49	0.79	3.73	0.65	3.86	0.72	3,754*	0.025
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมี ความสามารถปรับตัว ส่วนใหญ่ เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับ ตัวเองพร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอและสามารถจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงได้ดี	3.42	0.77	3.50	3.46	3.46	0.77	2,583	0.077
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทาง ในการควบคุมระดับความเครียดได้ เป็นอย่างดี	3.56	0.62	3.63	0.68	3.51	0.73	0,738	0.479
รวม	3.43	0.52	3.59	0.46	3.68	0.50	4,117*	0.007

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย								
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสิ่งจะเชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	3.70	0.80	4.01	0.66	4.16	0.61	6.376*	0.002
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	3.70	0.67	3.80	0.64	3.84	0.74	0.626	0.535
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	3.42	0.84	3.76	0.66	3.96	0.59	9.421*	0.000
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.44	0.82	3.59	0.74	3.53	0.75	1.053	0.351
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่หยุดยั้ง โดยหาสิ่งแปลกใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.43	0.74	3.57	0.67	3.76	0.76	3.245*	0.006
6. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมทั้งจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.44	0.85	3.80	0.68	3.91	0.80	5.975*	0.003

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มีความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.45	1.04	3.64	0.72	3.62	0.78	1.225	0.110
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงานของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ	3.41	0.87	3.67	0.72	3.79	0.77	6.243*	0.002
รวม	3.49	0.66	3.73	0.51	3.82	0.53	6.646*	0.002

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง								
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าความคิดบวก จะสามารถทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	3.70	0.638	3.98	0.72	4.12	0.74	4.760*	0.009
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ	3.56	0.59	3.87	0.62	4.03	0.78	6.705*	0.001
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์รวมทั้งรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.86	0.685	3.65	0.61	3.79	0.62	0.769	0.464
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.72	0.76	4.05	0.70	4.08	0.84	3.610	0.280
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้อันที่ผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.44	0.71	3.64	0.66	3.71	0.81	4.218*	0.016
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหาความยุติธรรม และความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน	3.63	0.87	3.91	0.63	4.08	0.66	5.854*	0.003
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร	3.43	0.78	3.89	0.73	3.91	0.69	13.279*	0.000

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ประโยชน์สาธารณะมากกว่า ประโยชน์ขององค์กร	3.45	0.79	3.74	0.70	3.79	0.75	4.864*	0.008
รวม	3.59	0.57	3.84	0.50	3.93	0.57	8.525*	0.000

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันก็มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงขับภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงขับภายใน								
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายใน การทำงาน และเน้นความพยายามที่ จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.43	0.80	3.66	0.78	3.74	0.80	2.951*	0.021
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับ ถือ ยกย่องและชมเชย จากบุคคลใน องค์กรและผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	3.46	0.69	3.61	0.64	3.57	0.85	4.063*	0.018

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ ท้าทายความสามารถ และเป็นงาน ที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา เสมอ	3.43	0.78	3.59	0.76	3.55	0.77	2.601*	0.029
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการ ตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็ แรงจูงใจในการทำงานที่จะ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ต่อไปในอนาคตขย้ง ๆ ขึ้น	3.44	0.94	3.45	0.83	3.45	0.83	0.827	0.322
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็น งานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็น ที่ยอมรับนับถือของสังคม มี เกียรติและศักดิ์ศรี	3.60	0.79	3.86	0.86	3.95	0.71	2.534	0.081
6. องค์การของท่านมีนโยบายการ ปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการ บริหารองค์การ	3.43	0.93	3.62	0.76	3.61	0.75	2.335	0.067
7. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสาย อาชีพ	3.95	0.75	4.12	0.78	4.17	0.77	1.110	0.331
รวม	3.53	0.63	3.70	0.52	3.72	0.57	4.673*	0.010

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ ระดับการศึกษาที่ต่างกันก็มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

ผลต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการปฏิบัติงานรายคู่ (I-J)				
I \ J	J	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		$\bar{x} = 3.44$	$\bar{x} = 3.67$	$\bar{x} = 3.74$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	$\bar{x} = 3.44$	-	-0.273*	-0.326*
ปริญญาตรี	$\bar{x} = 3.67$		-	-0.069
สูงกว่าปริญญาตรี	$\bar{x} = 3.74$			-

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบ 2 คู่ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001 - 20,000 บาท		20,001 - 30,000 บาท		30,001 - 40,000 บาท		40,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.47	0.41	3.52	0.49	3.54	0.48	3.63	0.44	3.72	0.53	0.990	0.413
2. ด้านทักษะ	3.46	0.36	3.52	0.50	3.61	0.51	3.66	0.49	3.73	0.41	1.298	0.271
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.55	0.45	3.60	0.60	3.73	0.49	3.81	0.58	3.83	0.61	1.873	0.116

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท	20,001 บาท	30,001 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.56	0.53	3.74	0.55	3.89	0.54	3.87	0.51	3.97	0.60	2.164	0.074
5. ด้านแรงจูงใจภายใน	3.56	0.56	3.63	0.60	3.69	0.54	3.73	0.56	3.73	0.52	0.787	0.534
รวม	3.52	0.38	3.60	0.47	3.69	0.42	3.74	0.43	3.80	0.47	1.699	0.151

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท	20,001 บาท	30,001 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้												
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร	3.60	1.05	3.55	0.65	3.65	0.59	3.69	0.52	3.76	0.70	0.724	0.577
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงานและระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.70	0.48	3.81	0.63	3.85	0.69	3.83	0.56	4.10	0.88	0.915	0.456

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน													
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป		F	Sig.		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
	3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์กร และสามารถทำงานแทน ผู้อื่นได้	3.44	0.79	3.60	0.63	3.45	0.75	3.65	0.69	3.85			0.67	0.789
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละ งานในส่วนอื่นของ องค์กร และมีความรู้ใน งานตำแหน่งอื่นๆ ที่สูง กว่า	3.46	0.94	3.50	0.85	3.49	0.97	3.94	0.77	3.75	1.05			0.631	0.641
5. บุคลากรมีการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในสาย อาชีพ มีการชวนช่วย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเอง สม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุง งานของตนให้ดีขึ้น	3.45	0.70	3.57	0.74	3.58	0.68	3.65	0.65	3.70	0.65	1.192	0.315		
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ ทั้งจากภายใน และภายนอก และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ คน อื่น ๆ ในองค์กร เพื่อ พัฒนางานและปรับปรุง งานของกัน และกัน	3.30	0.67	3.30	0.78	3.40	0.76	3.43	0.82	3.52	0.68	0.436	0.782		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิด แนวคิดใหม่ๆ และหรือ นวัตกรรมที่ทำให้องค์กร มุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	3.41	0.76	3.44	0.67	3.42	0.90	3.47	0.84	3.49	1.02	0.571	0.684
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใน การปฏิบัติงาน การแก้ไข ปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับ เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.41	0.69	3.44	0.71	3.53	0.74	3.56	0.72	3.62	0.49	1.079	0.367
9. บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องกฎหมาย และ กฎระเบียบราชการที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจของ องค์กรอย่างดี	3.42	0.96	3.43	0.82	3.45	0.80	3.48	0.84	3.71	0.95	0.680	0.606
รวม	3.47	0.41	3.52	0.49	3.54	0.48	3.63	0.44	3.72	0.53	0.990	0.413

จากตารางที่ 4.34 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันก็มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 - 20,000 บาท		20,001 - 30,000 บาท		30,001 - 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ												
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.44	0.61	3.46	0.65	3.58	0.71	3.58	0.73	3.81	0.68	1.813	0.127
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.60	0.59	3.66	0.62	3.76	0.69	3.86	0.48	3.90	0.53	1.064	0.375
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.60	0.69	3.60	0.76	3.87	0.71	3.89	0.57	4.00	0.63	2.803*	0.026
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่ต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.16	0.99	3.33	1.12	3.40	0.96	3.61	1.117	3.67	1.06	1.788	0.132

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001 - 20,000 บาท		20,001 - 30,001 บาท		30,001 - 40,000 บาท		40,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.50	0.69	3.47	0.75	3.57	0.81	3.58	0.90	3.62	0.59	0.305	0.874
6. ท่านสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ ได้ดี รู้ว่าจะไรควรทำก่อน	3.54	0.78	3.66	0.70	3.70	0.48	3.72	0.75	3.81	0.74	0.622	0.647
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถปรับตัว ส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	3.42	0.53	3.43	0.71	3.44	0.67	3.43	0.73	3.48	0.78	0.297	0.879
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับความเครียด ได้เป็นอย่างดี	3.44	0.74	3.54	0.68	3.55	0.70	3.60	0.70	3.58	0.64	0.143	0.966
รวม	3.46	0.36	3.52	0.50	3.61	0.51	3.66	0.49	3.73	0.41	1.298	0.127

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 - 20,000 บาท		20,001 - 30,000 บาท		30,001 - 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย												
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และ แสดงให้เห็นถึงความมี จิตสำนึกในความเป็น ข้าราชการ	3.80	0.78	3.82	0.73	4.09	0.65	4.17	0.56	4.14	0.72	2.978*	0.020
2. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และ ระเบียบวินัย	3.70	0.62	3.80	0.76	3.83	0.69	3.83	0.69	4.00	0.77	1.035	0.390
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ รับผิดชอบในงานของ ตนเอง และงานของผู้อื่นที่ ต่อ เชื่อมกัน	3.49	0.73	3.64	0.75	3.78	0.62	3.86	0.76	3.90	0.70	1.175	0.322

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ กระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.50	0.79	3.51	0.81	3.53	0.74	3.58	0.80	3.57	0.67	0.098	0.983
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทายไม่ หยุดยั้ง โดยหาสิ่งแปลก ใหม่ที่มีความท้าทายอยู่ เสมอ	3.41	0.69	3.53	0.74	3.60	0.73	3.67	0.58	3.71	0.84	0.595	0.667
6. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมที่จะรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.59	0.72	3.60	0.69	3.64	0.78	3.83	0.72	3.86	0.68	1.484	0.207
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของ ท่านรักในการทำงาน มี ความทุ่มเท และมีความ ผูกพันกับการทำงานของ ตนเองอยู่เสมอ	3.42	1.07	3.44	0.86	3.66	0.72	3.72	0.81	3.69	0.73	1.431	0.224
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะ แสดงน้ำใจ เมื่อมี เหตุ วิกฤติ และจะให้ความ ช่วยเหลือกับงานของผู้อื่น โดยไม่ต้อง ร้องขอ	3.50	1.17	3.45	0.85	3.71	0.71	3.83	0.87	3.76	0.83	2.105	0.081
รวม	3.55	0.45	3.60	0.60	3.73	0.49	3.81	0.58	3.83	0.61	1.873	0.116

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง												
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่า การคิดบวก จะสามารถทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	3.45	0.51	3.89	0.73	4.01	0.71	4.11	0.70	4.19	0.75	2.306*	0.026
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้เสมอ	3.60	0.69	3.78	0.65	3.91	0.69	3.92	0.60	4.05	0.86	1.298	0.271
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้งรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.50	0.85	3.69	0.63	3.78	0.70	3.81	0.64	3.86	0.65	0.808	0.521
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.41	0.69	3.83	0.78	4.13	0.77	4.11	0.57	4.24	0.76	4.198*	0.003

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,001 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนเองแม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.51	0.67	3.60	0.51	3.66	0.73	3.56	0.84	3.86	0.72	1.256	0.282
6. ท่านยึดมั่นในหลักการและแสวงหาความยุติธรรมและความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน	3.70	0.78	3.76	0.69	4.02	0.70	3.86	0.68	4.14	0.65	2.294	0.060
7. ท่านเชื่อว่ากาเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร	3.73	0.85	3.80	0.91	3.81	0.80	3.86	0.79	3.76	0.62	0.212	0.932
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ขององค์กร	3.60	1.07	3.54	0.79	3.81	0.79	3.75	0.77	3.67	0.73	1.461	0.215
รวม	3.56	0.53	3.74	0.55	3.89	0.54	3.87	0.51	3.97	0.60	2.164	0.074

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงจูงใจภายใน												
1. บุคลากรในองค์การของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.45	0.94	3.51	0.82	3.72	0.81	3.75	0.73	3.62	0.66	1.296	0.204
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยจากบุคคลในองค์การและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.47	0.69	3.50	0.70	3.51	0.78	3.56	0.73	3.57	0.67	0.133	0.970
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.45	0.82	3.60	0.51	3.50	0.82	3.61	0.68	3.67	0.57	0.527	0.716
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่งขึ้น	3.41	0.94	3.45	0.89	3.49	0.86	3.56	0.80	3.55	0.66	0.619	0.453

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,001 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี	3.60	0.73	3.72	0.90	3.90	0.75	3.86	0.83	4.05	0.66	0.991	0.413
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเสมอภาคในการบริหารองค์กร	3.50	0.85	3.55	0.85	3.61	0.77	3.53	0.81	3.43	0.67	0.286	0.887
7. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ	4.02	0.81	4.10	0.73	4.11	0.74	4.25	0.77	4.19	0.81	0.627	0.644
รวม	3.56	0.56	3.63	0.60	3.69	0.54	3.73	0.56	3.73	0.52	0.787	0.534

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

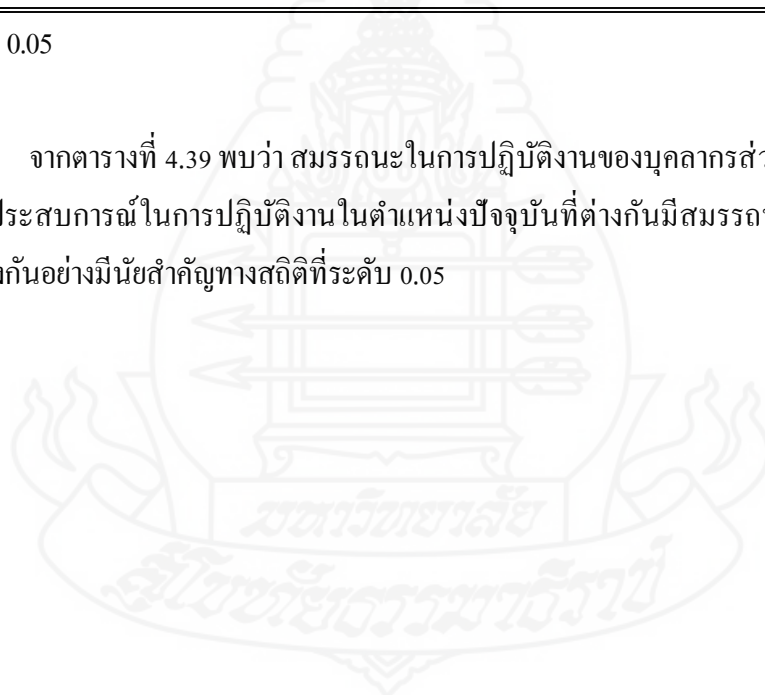
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	3.48	0.48	3.49	0.53	3.57	0.48	3.57	0.38	3.61	0.47	0.666	0.616
2. ด้านทักษะ	3.51	0.48	3.59	0.49	3.65	0.46	3.73	0.57	3.74	0.49	1.309	0.267
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.65	0.56	3.67	0.49	3.78	0.54	3.85	0.61	3.87	0.61	0.913	0.457
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.69	0.50	3.76	0.61	3.89	0.55	3.90	0.53	3.90	0.54	1.028	0.393
5. ด้านแรงขับภายใน	3.62	0.53	3.65	0.61	3.66	0.54	3.68	0.70	3.72	0.54	0.299	0.878
รวม	3.59	0.44	3.63	0.44	3.71	0.44	3.75	0.49	3.77	0.45	0.788	0.534

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความรู้												
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร	3.51	0.73	3.63	0.62	3.89	0.56	3.89	0.56	3.65	0.59	1.748	0.140
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.80	0.62	3.77	0.60	4.00	0.73	3.89	0.56	3.88	0.76	0.807	0.522
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์กร และสามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	3.46	0.75	3.48	0.79	3.44	0.86	3.53	0.77	3.53	0.76	0.108	0.980
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นขององค์กร และมีความรู้ในงานตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	3.49	0.92	3.43	0.98	3.52	1.04	3.53	1.07	3.72	0.96	1.127	0.344
5. บุคลากรมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีการชวนช่วย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3.41	0.70	3.46	0.61	3.51	0.62	3.47	0.77	3.60	0.73	1.471	0.211

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ ทั้งจากภายใน และภายนอก และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคน อื่น ๆ ในองค์กร เพื่อ พัฒนางานและปรับปรุง งานของตน และกัน	3.30	0.83	3.34	0.71	3.41	0.78	3.47	0.61	3.42	0.79	0.315	0.868
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิด แนวคิดใหม่ ๆ และหรือ นวัตกรรมที่ทำให้องค์กร มุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	3.43	0.90	3.45	0.91	3.47	0.87	3.44	0.89	3.60	0.96	0.761	0.551
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใน การปฏิบัติงาน การแก้ไข ปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับ เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.46	0.67	3.43	0.74	3.47	0.63	3.45	0.76	3.53	0.86	0.302	0.877
9. บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องกฎหมาย และ กฏ ระเบียบราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของ องค์กรอย่างดี	3.42	0.86	3.45	0.83	3.43	0.79	3.46	0.85	3.53	0.87	0.449	0.773
รวม	3.48	0.48	3.49	0.53	3.57	0.48	3.57	0.38	3.61	0.47	0.666	0.616

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทักษะในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ												
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	3.52	0.65	3.52	0.68	3.62	0.69	3.74	0.73	3.60	0.71	0.521	0.720
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.73	0.60	3.72	0.67	3.68	0.68	3.95	0.70	3.78	0.54	0.669	0.614
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.56	0.77	3.83	0.69	3.82	0.79	3.91	0.78	3.95	0.58	1.647*	0.034
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.30	1.07	3.31	0.99	3.38	1.00	3.63	1.11	3.58	1.19	0.602	0.661

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.77	3.63	0.74	3.59	0.78	3.84	0.89	3.76	0.80	1.384	0.240
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ ได้ดี รู้ว่าจะไรควรทำก่อน	3.63	0.70	3.66	0.77	3.88	0.59	3.89	0.65	3.86	0.71	1.168	0.325
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถปรับตัวส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	3.42	0.74	3.46	0.70	3.53	0.74	3.53	0.77	3.58	0.77	0.317	0.853
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับความเครียดได้เป็นอย่างดี	3.49	0.75	3.57	0.66	3.68	0.68	3.68	0.67	3.69	0.67	0.603	0.661
รวม	3.51	0.48	3.59	0.49	3.65	0.46	3.73	0.57	3.74	0.49	1.309	0.267

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย												
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	3.87	0.65	3.92	0.71	4.12	0.76	4.32	0.58	4.06	0.66	2.205	0.069
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	3.79	0.67	3.68	0.61	3.91	0.75	3.89	0.73	3.84	0.70	0.902	0.463
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อ เชื่อมกัน	3.77	0.68	3.75	0.63	3.85	0.65	3.89	0.56	3.86	0.64	0.657	0.622
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.51	0.78	3.54	0.66	3.44	0.74	3.58	0.96	3.59	0.78	0.253	0.908

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ใหม่ๆที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	3.51	0.79	3.58	0.65	3.71	0.67	3.74	0.93	3.77	0.67	0.651	0.627
6. ท่านไม่คิดยึดอยู่กับอดีต พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.69	0.78	3.77	0.67	3.82	0.75	3.75	0.74	4.05	0.62	0.975	0.422
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มีความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.55	0.85	3.55	0.70	3.56	0.82	3.79	0.85	3.80	0.83	0.378	0.824
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงานของผู้อื่น โดยไม่ต้อง ร้องขอ	3.54	0.89	3.60	0.72	3.82	0.75	3.83	0.66	3.89	0.88	1.785	0.132
รวม	3.65	0.56	3.67	0.49	3.78	0.54	3.85	0.61	3.86	0.61	0.913	0.457

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง												
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่ากรคิด บวก จะสามารถทำงานได้ อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ มีประสิทธิภาพ	3.86	0.72	3.94	0.77	4.00	0.73	4.32	0.67	4.10	0.66	1.520	0.197
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อ เจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็ จะสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้เสมอ	3.50	0.48	3.58	0.49	3.62	0.46	3.78	0.57	3.80	0.49	1.309	0.267
3. ท่านมีความอดทนต่อแรง กดดัน ต่าง ๆ สามารถ ยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้ง รับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.72	0.61	3.63	0.84	3.85	0.55	3.74	0.73	3.84	0.56	1.055	0.380
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและ ยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่าน ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.86	0.72	3.95	0.90	4.15	0.78	4.16	0.60	4.09	0.68	1.400	0.235
5. ท่านมีความกล้าแสดงออก ความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ ว่าผู้อื่น ไม่เห็นด้วย เพื่อ นำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการ นำ ประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร	3.55	0.65	3.55	0.77	3.76	0.65	3.74	0.87	3.78	0.75	0.748	0.560
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และ แสวงหาความยุติธรรม และ ความถูกต้อง เป็นหลักใน การปฏิบัติงาน	3.80	0.64	3.89	0.70	4.12	0.76	3.95	0.62	3.93	0.73	1.118	0.317

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยี่งขึ้นเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร	3.69	0.85	3.82	0.82	3.85	0.85	3.79	0.85	3.82	0.72	0.336	0.853
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากกว่ากับประโยชน์ขององค์กร	3.56	0.82	3.75	0.73	3.79	0.86	3.74	0.87	3.8	0.79	1.302	0.270
รวม	3.69	0.50	3.76	0.61	3.89	0.55	3.90	0.53	3.90	0.54	1.028	0.393

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงจูงใจภายใน												
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.54	0.75	3.65	0.89	3.85	0.70	3.79	0.97	3.74	0.72	1.287	0.276

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน										F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
2. ผลงานของท่านได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชย จากบุคคลในองค์กร และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.49	0.71	3.55	0.70	3.47	0.86	3.47	0.84	3.51	0.68	0.104	0.981
3. ท่านมักจะได้รับ มอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถและเป็นงาน ที่ต้องใช้ความ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.52	0.80	3.55	0.79	3.41	0.82	3.58	0.76	3.59	0.72	0.221	0.927
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็น การตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการ ทำงานที่จะปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จต่อไป ในอนาคต ยิ่ง ๆ ขึ้น	3.41	0.90	3.46	0.83	3.50	0.91	3.42	0.79	3.43	0.77	0.337	0.853
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคงยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.77	0.84	3.83	0.78	3.82	0.99	3.79	0.71	3.96	0.74	0.477	0.753
6. องค์กรของท่านมีนโยบาย การปกครองด้วยความ ยุติธรรม โปร่งใสและเสมอ ภาคในการบริหารองค์กร	3.54	0.84	3.57	0.66	3.54	0.80	3.57	0.84	3.60	0.83	1.860	0.118
7. ท่านต้องการความสำเร็จใน ชีวิต และประสบความสำเร็จ ในสาขาอาชีพ	4.10	0.83	3.94	0.76	4.00	0.66	4.11	0.87	4.19	0.73	1.326	0.261
รวม	3.62	0.53	3.65	0.61	3.66	0.54	3.68	0.70	3.72	0.54	0.299	0.878

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับเคลื่อนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ							F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ด้านความรู้	3.60	0.49	3.45	0.42	3.51	0.49	1.022	0.362	
2. ด้านทักษะ	3.63	0.47	3.42	0.61	3.58	0.50	1.991	0.052	
3. ด้านคุณลักษณะนิสัย	3.78	0.51	3.47	0.65	3.63	0.60	7.246*	0.000	
4. ด้านแนวคิดของตนเอง	3.90	0.51	3.57	0.57	3.71	0.59	6.904*	0.000	
5. ด้านแรงขับเคลื่อน	3.72	0.52	3.55	0.64	3.52	0.63	3.697*	0.010	
รวม	3.72	0.41	3.49	0.51	3.59	0.48	5.315*	0.002	

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.	
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านความรู้									
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเป้าหมายภารกิจขององค์กร	3.68	0.62	3.42	0.76	3.62	0.59	3.680*	0.027	
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ งาน และระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.91	0.65	3.52	0.79	3.80	0.65	3.582*	0.029	
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงในงานของคนอื่นในองค์กร และ สามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	3.60	0.78	3.52	0.79	3.60	0.78	0.843	0.431	
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นของ องค์กร และมีความรู้ในงานตำแหน่ง อื่นๆ ที่สูงกว่า	3.78	0.95	3.52	0.96	3.42	1.01	1.141	0.321	
5. บุคลากรมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในสาขาอาชีพ มีการขวนขวาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ ของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมา ปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3.56	0.73	3.49	0.89	3.52	0.64	0.505	0.604	
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกและนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ใน องค์กร เพื่อพัฒนางานและปรับปรุง งานของกันและกัน	3.40	0.86	3.33	0.81	3.35	0.73	1.348	0.262	

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และ หรือนวัตกรรมที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ ความเป็นเลิศได้	3.49	0.90	3.48	1.12	3.45	0.86	0.042	0.959
8. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาหรือเมื่อ เผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.55	0.68	3.42	0.84	3.41	0.69	1.962*	0.003
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร อย่างดี	3.46	0.83	3.43	0.89	3.42	0.79	0.527	0.484
รวม	3.60	0.49	3.45	0.42	3.51	0.49	1.022	0.362

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะ จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านทักษะ								
1. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและ ถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้ อย่างถูกต้อง	3.61	0.66	3.52	0.84	3.47	0.69	0.893	0.411
2. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็น ทีมเปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ ผู้อื่นอยู่เสมอ	3.78	0.59	3.57	0.78	3.73	0.65	1.280	0.280
3. ท่านมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3.82	0.68	3.52	0.73	3.75	0.79	1.853	0.159
4. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นใน งานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	3.40	1.07	3.00	1.12	3.38	1.08	1.196	0.304
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ สามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ ในงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.75	3.42	0.90	3.44	0.78	2.413*	0.034
6. ท่านสามารถสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับ ความสำคัญของสิ่งต่างๆ ได้ดี รู้ว่า อะไรควรทำก่อน	3.77	0.70	3.48	0.79	3.71	0.68	1.701	0.185

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
7. บุคลากรในองค์กรของท่านมี ความสามารถปรับตัวส่วนใหญ่เป็น คนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงได้ดี	3.46	0.72	3.42	0.90	3.53	0.69	1.078*	0.048
8. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลายและมีแนวทางใน การควบคุมระดับความเครียดได้เป็น อย่างดี	3.58	0.69	3.48	0.66	3.64	0.704	0.426	0.653
รวม	3.63	0.47	3.42	0.61	3.58	0.50	2.991	0.052

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะ
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณลักษณะนิสัย จำแนกตามสถานภาพบุคลากร ภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณลักษณะนิสัย								
1. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสิ่งจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความ มีจิตสำนึกในความเป็น ข้าราชการ	4.10	0.62	3.61	0.72	3.84	0.78	7.502*	0.001
2. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย	3.82	0.66	3.57	0.59	3.82	0.77	1.468	0.232
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ ในงานของตนเองและงานของผู้อื่นที่ ต่อเชื่อมกัน	3.85	0.61	3.49	0.90	3.73	0.75	4.350*	0.000
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.58	0.76	3.42	0.99	3.56	0.71	1.266	0.106
5. ท่านมองหาสิ่งท้าทายไม่หยุดยั้ง โดย หาสิ่งแปลกใหม่ที่มีความท้าทายอยู่ เสมอ	3.67	0.68	3.47	0.65	3.49	0.81	2607*	0.004
6. ท่านไม่ติดขัดอยู่กับอดีต พร้อมที่จะ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.86	0.66	3.43	0.78	3.62	0.85	5.106*	0.007
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรัก ใน การทำงาน มีความทุ่มเทและมีความ ผูกพันกับการทำงานของตนเองอยู่ เสมอ	3.65	0.72	3.41	1.10	3.47	0.87	1.607	0.076

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดง น้ำใจเมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ ความช่วยเหลือกับงานของผู้อื่นโดย ไม่ต้องร้องขอ	3.73	0.74	3.42	0.94	3.55	0.91	2.966*	0.001
รวม	3.78	0.51	3.47	0.65	3.63	0.60	6.246*	0.000

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแนวคิดของตนเอง จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแนวคิดของตนเอง								
1. ท่านมีความเชื่อที่ว่าความคิดบวกจะ สามารถทำงานได้อย่างริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	4.05	0.72	3.65	0.64	3.85	0.73	4.092*	0.018

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเจอปัญหา อุปสรรคท่านก็จะสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ได้เสมอ	3.94	0.68	3.57	0.50	3.75	0.70	4.168*	0.017
3. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้ง รับความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.78	0.66	3.61	0.58	3.69	0.71	0.931	0.395
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะ บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร แห่งนี้	4.08	0.73	3.91	0.66	3.80	0.86	2.983	0.052
5. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็น ต่างๆ ของตนแม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็น ด้วยเพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร	3.67	0.70	3.42	0.73	3.56	0.76	2.182*	0.016
6. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหา ความยุติธรรมและความถูกต้องเป็น หลักในการปฏิบัติงาน	3.99	0.64	3.52	0.94	3.80	0.70	5.651*	0.004
7. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะ นำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการ ดำเนินงานขององค์กร	3.91	0.69	3.49	1.125	3.67	0.84	8.262*	0.000
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ กับประโยชน์สาธารณะมากกว่ากับ ประโยชน์ขององค์กร	3.78	0.71	3.42	0.93	3.60	0.93	3.544*	0.002
รวม	3.90	0.51	3.57	0.57	3.71	0.59	7.904*	0.000

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านแรงจูงใจภายใน จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ

n = 257

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านแรงจูงใจภายใน								
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.73	0.74	3.47	0.88	3.49	0.87	1.007*	0.003
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย จากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.54	0.74	3.42	0.67	3.53	0.69	2.054	0.130
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.58	0.70	3.42	0.83	3.45	0.91	1.084*	0.047
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่งขึ้น	3.45	0.82	3.42	0.91	3.41	0.95	0.591	0.554

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	สถานภาพบุคลากรภาครัฐ						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็น งานที่มีความมั่นคงยั่งยืน และเป็น ที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี	3.95	0.72	3.78	0.79	3.53	0.99	5.955*	0.003
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการ ปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการ บริหารองค์กร	3.61	0.74	3.42	0.95	3.53	0.87	2.612	0.075
7. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสาย อาชีพ	4.20	0.73	4.13	0.75	3.80	0.84	5.679*	0.004
รวม	3.72	0.52	3.58	0.64	3.53	0.63	4.697*	0.010

*นัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการปฏิบัติงานรายคู่ (I-J)				
	J	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
I		$\bar{X} = 3.71$	$\bar{X} = 3.39$	$\bar{X} = 3.59$
ข้าราชการ	$\bar{X} = 3.71$	-	0.322*	0.125
ลูกจ้างประจำ	$\bar{X} = 3.39$		-	-0.197
พนักงานราชการ	$\bar{X} = 3.59$			-

*นัยสำคัญ 0.05

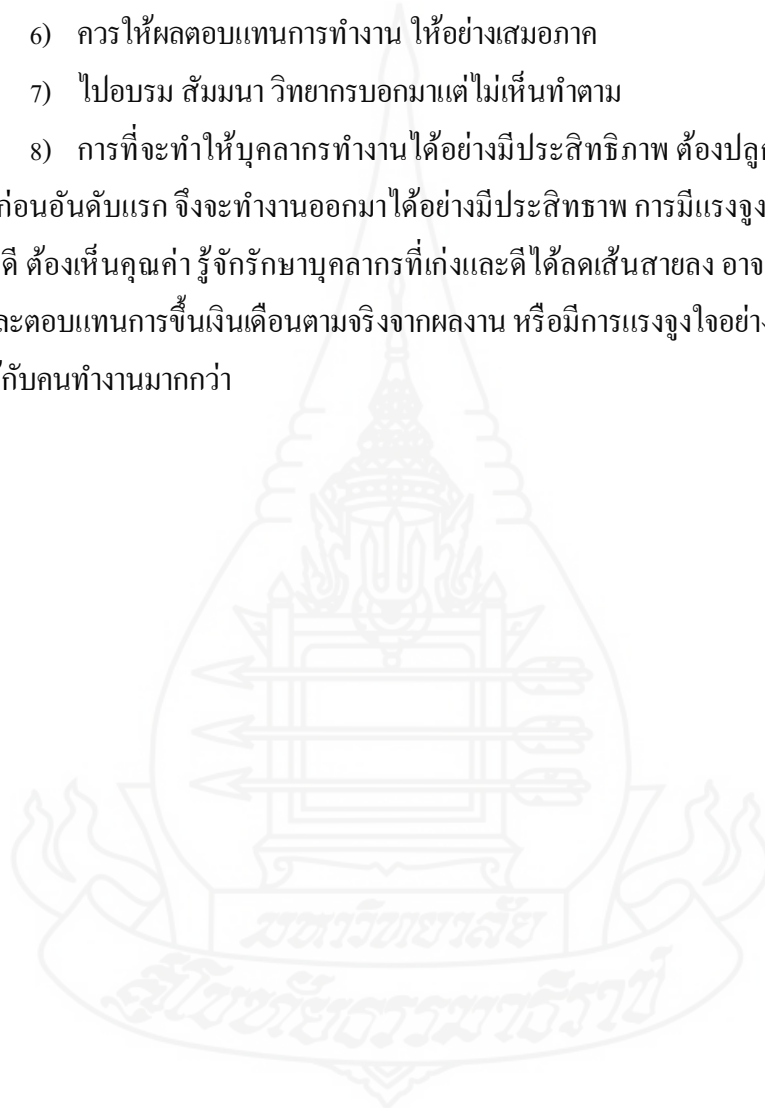
จากตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบ 1 คู่ คือ ตำแหน่งข้าราชการ กับ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 257 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 ทั้งหมด 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากร ควรจะให้บุคลากรได้รับการสัมมนา ในด้านวิชาการและจริยธรรมร่วมกัน เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
- 2) หากทุกคนในองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำแล้วเชื่อว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะลดลงได้
- 3) ความเสมอภาค ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีกรอบปฏิบัติ

- 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการทำงานในชีวิตปัจจุบัน แม้จะพยายามและทุ่มเทอย่างไรก็ไม่ไปถึง เนื่องจากกลไกอันจำกัดขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ความมีหลักเกณฑ์ที่เป็นวิทยาศาสตร์และชัดเจน อันเป็นที่ยอมรับตามหลักสากล
- 5) ควรมีการจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 6) ควรให้ผลตอบแทนการทำงาน ให้อย่างเสมอภาค
- 7) ไปอบรม สัมมนา วิทยากรบอกมาแต่ไม่เห็นทำตาม
- 8) การที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องปลูกฝังตั้งแต่ให้พวกเขา รักองค์กรก่อนอันดับแรก จึงจะทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น คนเก่ง คนดี ต้องเห็นคุณค่า รู้จักรักษาบุคลากรที่เก่งและดี ได้ลดเส้นสายลง อาจจะมีการประเมินงานตามจริง และตอบแทนการขึ้นเงินเดือนตามจริงจากผลงาน หรือมีการแรงจูงใจอย่างอื่น สามารถเป็นขวัญ กำลังใจให้กับคนทำงานมากกว่า



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ประเภทการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.2 สมมติฐานการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

1.3 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากร ที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในปี 2558 จำนวน 721 คน

1.3.1 กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้จำนวน 257 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อสอบถามบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 257 คน ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ บทความ หนังสือวิชาการ และผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.4 ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง 257 คน พบว่า ด้านเพศ บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด ด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป ด้านสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ

1.4.2 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะนิสัย ด้านแนวคิดของตนเอง และด้านแรงขับภายใน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยที่ด้านแนวคิดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนที่น้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$) นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังสามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

1) ด้านความรู้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ในขณะที่อีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจงานและระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน ($\bar{X} = 3.36$)

2) ด้านทักษะ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ในขณะที่อีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.33$)

3) ด้านคุณลักษณะนิสัย

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$)

4) ด้านแนวคิดของตนเอง

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน ($\bar{X} = 4.00$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความกล้าแสดง

ความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$)

5) ด้านแรงขับเคลื่อน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับเคลื่อนในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น ($\bar{X} = 3.41$)

1.4.3 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1) เพศ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(1) ผลการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน จำแนก ตามเพศ ดังนี้

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับเคลื่อนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(1) ผลการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน จำแนก ตามอายุ ดังนี้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่ต่างกันกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่ต่างกันกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่ต่างกันกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่ต่างกันกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับภายในไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(1) ผลการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน จำแนก ตามสถานภาพบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

สถานภาพบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกันกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกันกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกันกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกันกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพบุคลากรภาครัฐ ที่ต่างกันกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 257 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 ทั้งหมด 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากร ควรจะให้บุคลากรได้รับการสัมมนาในด้านวิชาการและจริยธรรมร่วมกัน เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
- 2) หากทุกคนในองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำแล้ว เชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะลดลงได้
- 3) ความเสมอภาค ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งควรมีกรอบปฏิบัติ
- 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการทำงานในชีวิตปัจจุบัน แม้จะพยายามและทุ่มเทอย่างไรก็ไปไม่ถึง เนื่องจากกลไกอันจำกัดขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ความมีหลักเกณฑ์ที่เป็นวิทยาศาสตร์และชัดเจน อันเป็นที่ยอมรับตามหลักสากล
- 5) ควรมีการจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 6) ควรให้ผลตอบแทนการทำงาน ให้อย่างเสมอภาค
- 7) ไปอบรม สัมมนา วิทยากรบอกมาแต่ไม่เห็นทำตาม
- 8) การที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องปลูกฝังตั้งแต่ให้พวกเขารักองค์กรก่อนอันดับแรก จึงจะทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น คนเก่ง คนดี ต้องเห็นคุณค่า รู้จักรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้ได้ลดเส้นสายลง อาจจะมีการประเมินงานตามจริง และตอบแทนการขึ้นเงินเดือนตามจริงจากผลงาน หรือมีการแรงจูงใจอย่างยังสามารถเป็นขวัญกำลังใจให้กับคนทำงานมากกว่า

2. การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้ผลงานวิจัยจากงานวิจัยอื่น ๆ และตามแนวความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ไพศาล น้ำทับทิม (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านแนวคิดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนที่น้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$) นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังสามารถจำแนกเป็น องค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านความรู้ พบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ในขณะที่อีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ งานและระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความรู้ ความเข้าใจในงาน ระบบงานที่รับผิดชอบ และเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายภารกิจขององค์การ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์การ เพื่อพัฒนา งานและปรับปรุงงานของกันและกัน ($\bar{X} = 3.36$) ดังนั้น ในส่วนนี้ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละสายงานให้แก่บุคลากรส่วนกลาง โดยเน้นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์การ เพื่อพัฒนา งานและปรับปรุงงานของกันและกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานที่ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ กำลังพลกองบิน 56 มีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ และความ รอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง จนมีความรู้ในงาน อย่างดี

2.1.2 ด้านทักษะ พบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ใน ระดับมาก 7 ข้อ ในขณะที่อีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ท่านมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) อาจกล่าวได้ ว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงาน เป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นทักษะมาทำงานร่วมกันซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.33$) ดังนั้น ในส่วนนี้ควรจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนา และให้ความสำคัญกับการใช้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารให้แก่บุคลากรส่วนกลาง ซึ่งในปัจจุบันนั้น ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญและจำเป็นๆ อย่างยิ่ง ประเทศไทยมีการเปิดรับ AEC อาจจำเป็นที่ต้องติดต่อ สื่อสารกับชาวต่างชาติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง และรวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะอยู่ในระดับมาก และมีทักษะทางด้าน Communicatoin และด้าน Teamwork เช่น การพูดเชิงบวก ฟ่อนหน้าฟ่อนเบา กระชับรวดเร็วตรงประเด็น ที่ทักษะในการเจรจาต่อรองและการสื่อความต่อ และสร้างภาวะสมดุลในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนต่อทีมสาธารณะ

2.1.3 ด้านคุณลักษณะนิสัย พบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะนิสัยในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายชื่อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปนิสัยของกอร์ดอน ออลพอร์ต ด้านอุปนิสัยร่วม เป็นลักษณะทั่วไปที่ก่อตัวขึ้นเป็นพื้นฐานลักษณะบุคลิกภาพ แต่ไม่ใช่ลักษณะเด่นแบบเดียวกับอุปนิสัยที่สำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$) อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีคุณลักษณะนิสัยที่ดี มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องการหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ดี ในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะนิสัยเหล่านี้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมมั่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสังคม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับจิวพร ชันที และคณะ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ด้านแนวคิดของตนเอง พบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน ($\bar{X} = 4.00$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำเสนอข้อสงสัยสูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์มีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ดี มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีสำหรับบุคลากรส่วนกลางที่เข้ามาปฏิบัติงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ากำลังพลมีความตั้งใจจริง มุ่งมั่นทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทัศนคติที่ดีที่จะส่งผลทางบวกกับระดับสมรรถนะนั่นเอง

2.1.5 ด้านแรงขับเคลื่อน พบว่า

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงขับเคลื่อนในภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายข้อ พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่ดี มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อบุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น ($\bar{X} = 3.41$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ค ข้อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต คือ เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมี โอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.2.1 เพศ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากปัจจุบันเพศชาย และเพศหญิง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ การเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวกับองค์กร และส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กรในระดับที่ไม่เท่ากัน อาจเนื่องจากเพศหญิงจะมีการประนีประนอม มีความละเอียด เชื่อฟัง ขอมรับ และมีความรอบครอบ ถึงแม้ความคาดหวังของความสำเร็จของงานจะต่ำกว่าผู้ชาย ทั้งนี้ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงอาจจะมีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานที่ความแตกต่างกัน ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากไม่ว่าบุคลากรมีอายุเท่าใดก็ตามก็มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง ไม่มีผลกระทบต่ออายุของบุคลากรแต่อย่างใด ไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุเท่าไรก็สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากองค์กรมีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง ตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากรจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าบุคลากรจะมีสถานภาพสมรสที่แตกต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าทุกระดับการศึกษา เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า คู่ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คู่ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีสมรรถนะและความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ความเข้าใจในรูปแบบของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้ ได้รวดเร็วกว่า ทำให้มีโอกาสในการพัฒนา

ความรู้ความสามารถได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าทุกระดับการศึกษา

2.2.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรถึงมีรายได้ที่แตกต่างกันก็สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบของตน ตามความรู้ความสามารถที่ตนมี ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน คนที่เงินเดือนสูงก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ยากกว่า ส่วนคนที่เงินเดือนต่ำกว่าก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ง่ายกว่า ดังนั้น ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีรายได้เท่าไรก็สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ระยะเวลาการทำงาน) พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการทำงานต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ๆ สามารถพัฒนา เรียนรู้ เพื่อให้ตัวเองมีความรู้เท่าเทียมกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และหาคว้าความรู้ต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น การที่ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่น้อยกว่าอาจแรงผลักดันให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบของตน ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งที่ต่างกันออกไป

2.2.7 สถานภาพบุคลากรภาครัฐ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสถานภาพบุคลากรภาครัฐต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าทุกตำแหน่ง เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า คู่ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า คู่ระหว่างตำแหน่งข้าราชการกับตำแหน่งลูกจ้างประจำ อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กรที่ไม่เท่ากัน รวมทั้งภาระหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบก็ไม่เท่ากัน จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ ขอเสนอแนะแนวทางเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.1 ด้านความรู้ ควรพัฒนาบุคลากร ให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน โดยใช้เครือข่ายในการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้ทุกคนเข้าถึงองค์ความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการฝึกอบรม สัมมนา การจัดทำคู่มือและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในหลาย ๆ เรื่องที่จำเป็น รวมทั้ง ควรมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นในองค์กร (KM) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรส่วนกลางมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ (สุรชัย พรหมพันธุ์: 2554) ดังนี้

1) **ช่วงวัยเริ่มต้นในองค์กร** ช่วงอายุระหว่าง 18 – 29 ปี เรียกว่า Generation Y วัยนี้จะมีตำแหน่งตั้งแต่เป็นพนักงานปฏิบัติการ การจัดการฝึกอบรม เน้นการวางพื้นฐานให้ความรู้และสร้างทักษะเชิงบริหารในด้าน่งงาน

2) **ช่วงวัยกลาง** ช่วงอายุระหว่าง 30 – 48 ปี เรียกว่า Generation X เน้นการจัดการฝึกอบรม เน้นพัฒนาทักษะให้เก่งในเรื่องของคน ในการเป็นผู้นำ ให้ความสำคัญในปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจ

3) **วัยใกล้เกษียณ** ช่วงอายุระหว่าง 50 – 60 ปี เรียกว่า Generation B การจัดการฝึกอบรม เน้นการพัฒนาต้องใช้เวลาในการพัฒนาและจะใช้วิธีการอบรมเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการให้ใจเข้าถึงจิตใจ และไม่ควรจูงใจด้วยเรื่องเงินเป็นหลัก

อีกทั้งควรนำระบบการตรวจสอบประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ มาใช้ในทุกหน่วยงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านทักษะ ควรพัฒนาบุคลากร ให้มีความทักษะ และให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร โดยอาศัยการฝึกอบรม สัมมนาให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ ความสามารถด้านภาษาให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากว่าในปัจจุบัน ภาษาต่างประเทศ มีความสำคัญและจำเป็นๆ อย่างยิ่ง ประเทศไทยมีการเปิดรับ AEC อาจจำเป็นที่ต้องติดต่อ สื่อสารกับชาวต่างชาวมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง และรวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อ

องค์การต่อไป และก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่องค์การต้องการได้

3.1.3 ด้านคุณลักษณะนิสัย ควรพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องการหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ดี พบว่าบุคลากรส่วนกลาง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอยู่ในระดับมาก ควรส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาที่ดีต่อไป โดยอาศัยการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อปลูกฝัง ค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับของบุคคล ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสังคม ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

3.1.4 ด้านแนวคิดของตนเอง ควรพัฒนาบุคลากร ให้มีทัศนคติ ค่านิยม ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม และสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมที่ดี มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยขององค์การ เพื่อให้บุคลากรส่วนกลาง เกิดการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ มองเห็นถึงคุณค่าขององค์การ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวคิด และทิศทาง เดียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการได้อีกด้วย

3.1.5 ด้านแรงขับภายใน ควรพัฒนาบุคลากร ให้มีแรงขับภายในที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยสร้างแรงจูงใจ แรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ ทั้ง 5 ข้อ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี การยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต พบว่า บุคลากร ส่วนกลาง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านแรงขับภายในที่พึงปรารถนาอยู่ในระดับมาก ควรส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีแรงขับภายในที่ดีต่อไป และตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ สเปอร์เกอร์ ในข้อ ความก้าวหน้าและเจริญเติบโต เมื่องานประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมี โอกาส ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม โดยอาศัยการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น และการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา หรือ กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับสมรรถนะด้านแรงขับภายในดีขึ้น

ดังนั้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม สหกรณ์ ทางด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แนวคิดของตนเอง และแรงขับภายในของบุคลากร ทุกระดับให้สอดคล้องกันสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นคุณภาพ ด้วยการปลูกจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม และตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

3.2.2 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
กับกระทรวง ทบวง และกรมอื่นๆ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ. (2552). *องค์การและการจัดการ Management 3/e*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- กึ่งพร ทองใบ และคณะ. (2557). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 – 8* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). *สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- จรีพร ขันที, ปวีศรา สิทธิสาร, กรรณิการ์ โรยเรณู. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พีเอ็นเคเอ็นเคสกายพรีนตติ้งส์.
- ชนชัย ยมจินดา และคณะ. (2554). “การจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ”. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ* หน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่ และคณะ. (2537). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ไพศาล น้ำทับทิม. (2556). *การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มานิต สุทศสกุล. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ขงยุทธ์ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ปิณธ์รัชต์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไอซ์เท็กซ์.

ศุภชัย ขาวะประภาย. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.

กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.

สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์
การพิมพ์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.

สุรชัย พรหมพันธุ์. (2554). *ซ้ำและสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือน
ไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนด
ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
สามัญ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

Klemp, G.O.(1980). *The Assessment of Occupational Competence* Washington, D.C. :
Report to the National Institute of Education.

McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*, American
Psychologist. Parry, S.R. 1996. *The Quest for Competencies*. Training.

“กรมส่งเสริมสหกรณ์” สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2558 จาก

http://www.cpd.go.th/ewt_news.php?nid=55

“กรมส่งเสริมสหกรณ์” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2558 จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/กรมส่งเสริมสหกรณ์>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ตรวจสอบคุณสมบัติตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

นายพงศธร ศรีชัย	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เศรษฐศาสตร์มหบัณฑิต เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นายจักรพรรดิ ศรีประเสริฐ	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ศิลปศาสตร์มหบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
นางสาวดาว จันทร์จิตร	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ บริหารธุรกิจมหบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม
“สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์”

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษา “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างเที่ยงตรง ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้เป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ระยะเวลาการทำงาน)

ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี 20 ปี ขึ้นไป

7. สถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

**ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นหรือที่มีการปฏิบัติจริงในองค์การของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

สมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้					
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์การ					
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงานและระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์การ และสามารถทำงานแทนผู้อื่นได้					
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นขององค์การ และมีความรู้ในงานตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า					
5. บุคลากรมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีการขวนขวาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น					
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับคนอื่น ๆ ในองค์การ เพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงานของกันและกัน					

สมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้างให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหรือนวัตกรรมที่ทำให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้					
8. เพื่อนร่วมงานของท่านเคยประสานหรือให้ความร่วมมือในการประยุกต์องค์ความรู้ เครื่องมือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ๆ					
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การอย่างดี					
ทักษะ					
10. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง					
11. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ					
12. ท่านมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่ผู้อื่น					
13. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ					
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ					

สมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ท่านสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าอะไรควรทำก่อน					
16. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถ ปรับตัว ส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่ยึดติดกับ ตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอ และ สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี					
17. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธี ผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับ ความเครียดได้เป็นอย่างดี					
คุณลักษณะนิสัย					
18. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความ เป็นข้าราชการ					
19. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย					
20. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงาน ของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน					
21. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
22. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่หยุดนิ่ง โดยหาสิ่ง แปลกใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ					
23. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					

สมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มีความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงานของตนเองอยู่เสมอ					
25. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมีเหตุวิกฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงานของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ					
แนวคิดของตนเอง					
26. ท่านมีความเชื่อที่ว่า การคิดบวก จะสามารถทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ					
27. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เสมอ					
28. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้งรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้					
29. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดี ที่จะบอกผู้อื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้					
30. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอมุมมองที่แตกต่าง และการนำเสนอข้อเสนอแนะสูงสุดต่อองค์กร					
31. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหาความ ยุติธรรม และความถูกต้องเป็นหลักในการปฏิบัติงาน					
32. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการดำเนินงานขององค์กร					
33. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ขององค์กร					

สมรรถนะของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงขับภายใน					
34. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
35. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย จากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
36. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
37. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น					
38. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
39. องค์กรของท่านมีนโยบายการปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการบริหารองค์กร					
40. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสาขาอาชีพ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค
ค่าความตรงของเนื้อหา



การหาค่าความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปร

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อทดสอบกับวัตถุประสงค์
- $\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective Congruence)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
ความรู้					
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์การ	1	1	1	3	1
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจงาน และระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ	1	1	1	3	1
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจถึงในงานของคนอื่นในองค์การ และสามารถทำงานแทนผู้อื่นได้	1	1	1	3	1
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่มาของแต่ละงานในส่วนอื่นขององค์การ และมีความรู้ในงานตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงกว่า	1	1	1	3	1
5. บุคลากรมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีการขวนขวาย ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	1	0	1	2	0.67

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
6. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งจาก ภายในและภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนางานและ ปรับปรุงงานของกันและกัน	1	1	1	3	1
7. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งสร้าง ให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหรือนวัตกรรมที่ทำให้ ให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้	1	1	1	3	1
8. เพื่อนร่วมงานของท่านเคยประสานหรือให้ ความร่วมมือในการประยุกต์องค์ความรู้ เครื่องมือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การ แก้ไขปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือ สถานการณ์ใหม่ ๆ	1	0	1	2	0.67
9. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ขององค์กรอย่างดี	1	1	1	3	1
ทักษะ					
10. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รับฟังและถ่ายทอดความคิด ออกไปสู่ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
11. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมี การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
12. ท่านมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีแต่ผู้อื่น	1	1	1	3	1
13. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถสื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษได้เมื่อมีความจำเป็นในงานที่ จะต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ	1	1	1	3	1

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้มาเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1
15. ท่านสามารถบริหารจัดการ สามารถวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้ดี รู้ว่าอะไรควรทำก่อน	0	1	1	2	0.67
16. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถปรับตัว ส่วนใหญ่เป็นคนเรียนรู้เร็ว ไม่มียึดติดกับตัวเอง พร้อมเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เสมอ และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	1	1	1	3	1
17. ท่านสามารถเผชิญกับความเครียด และรู้วิธีผ่อนคลาย และมีแนวทางในการควบคุมระดับความเครียดได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
คุณลักษณะนิสัย					
18. ท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	1	1	1	3	1
19. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	1	1	1	3	1
20. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และงานของผู้อื่นที่ต่อเชื่อมกัน	0	1	1	2	0.67
21. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	1	1	1	3	1
22. ท่านมองหาสิ่งท้าทาย ไม่หยุดนิ่ง โดยหาสิ่งแปลกใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
23. ท่านไม่ติดยึดอยู่กับอดีต พร้อมทั้งจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
24. บุคลากรส่วนใหญ่ของท่านรักในการทำงาน มีความทุ่มเท และมีความผูกพันกับการทำงาน ของตนเองอยู่เสมอ	1	1	0	2	0.67
25. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงน้ำใจ เมื่อมี เหตุวิฤติ และจะให้ความช่วยเหลือกับงาน ของผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ	1	1	1	3	1
แนวคิดของตนเอง					
26. ท่านมีความเชื่อที่ว่า การคิดบวก จะสามารถ ทำงานได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
27. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค ท่านก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ	1	1	1	3	1
28. ท่านมีความอดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ สามารถยอมรับคำวิจารณ์ รวมทั้งรับความ คิดเห็นของผู้อื่น ได้	1	1	1	3	1
29. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดี ที่จะบอกผู้อื่น ว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	3	1
30. ท่านมีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตน แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เพื่อนำเสนอ มุมมองที่แตกต่าง และการนำประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร	1	1	1	3	1
31. ท่านยึดมั่นในหลักการ และแสวงหาความ ยุติธรรม และความถูกต้อง เป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
32. ท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมจะนำมา ซึ่งสิ่งดี ๆ ยิ่งขึ้นเสมอต่อการดำเนินงานของ องค์กร	1	1	1	3	1
33. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ สาธารณะมากกว่าประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	3	1

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
ด้านแรงขับเคลื่อน					
34. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเน้นความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	3	1
35. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย จากบุคคลในองค์กรและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
36. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	1	1	1	3	1
37. บุคลากรจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนความสำเร็จ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตยิ่ง ๆ ขึ้น	1	1	1	3	1
38. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำนั้น เป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	1	1	1	3	1
39. องค์กรของท่านมีนโยบายการปกครองด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการบริหารองค์กร	1	1	1	3	1
40. ท่านต้องการความสำเร็จในชีวิต และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ	1	1	1	3	1
รวมทั้งสิ้น					38.35
IOC = 38.35/40					0.958

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวณัฐมน ภัทรพลกุล
วัน เดือน ปี เกิด	1 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสยาม (2548)
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมสหกรณ์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

