

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
โรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม<sup>1</sup>

FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE COMPETENCIES OF TEACHER  
GOVERNMENT AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN SATTHASAMUT  
SCHOOL, SAMUTSONGKHRAM

ธนาริพ บุญเรือง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยทำการศึกษา 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแล้ว เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 110 คน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี Independent Samples T-Test และ One-way ANOVA พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## **Abstract**

The objective of the independent management study on factors that affect the performance competencies of teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram was to study personal factors affect the performance competencies of teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram and to study the motivation factors affect the performance competencies of teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram. The study considered 2 main factors 1) personal factors : gender, education level and job engagement 2) motivation factors : job characteristics, working environment, acceptance, career growth and compensation.

The study used quantitative method and the data were drawn from questionnaires which already pass the examination of content validity distributed 110 persons on teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram and analyzed with SPSS Statistics. The hypotheses were tested at a 0.05 level of significance.

The analysis of personal factors with the resignation using Independent Samples T-Test and One-way ANOVA show that different working years affect the different level of performance competencies of teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram, significantly at the 0.05 significance level.

According to the statistical analysis of motivation factors affecting the performance of government teachers and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram. Using Pearson correlation, it was found that working environment factors, career advancement factors, and remuneration factors affect the different level of performance competencies of teacher government and educational personnel in Satthasamut school, Samutsongkhram at the 0.05 significance level.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทุกช่วงเวลา ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ จะขับเคลื่อนกระบวนการ (Process) โดยการนำปัจจัยนำเข้า (Input) ป้อนเข้าสู่ระบบ เช่น ทรัพยากรด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ นำไปสู่การผลิต (Output) ขององค์กร และเกิดการย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงแก้ไขขององค์กรต่อไป และในปัจจุบัน ที่โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มรูปแบบ ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญมากขึ้น เพราะยุคนี้เป็นยุคลูกจ้าง (Employee) และนับจากปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ก็ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จนอาจกล่าวได้ว่า เป็นยุคของการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของการพัฒนาสมรรถนะ

ราชการของไทยในช่วงที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารราชการ และเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ เช่น การพัฒนาการแข่งขัน ความหลากหลายของพฤติกรรมในสังคมที่เกิดขึ้น และเมื่อราชการไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเกิดขึ้น ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ เป็นผลให้แนวคิดสมรรถนะถูกนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของราชการไทย โดยมีเป้าหมาย เพื่อการสร้างราชการไทยให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของไทย พ.ศ. 2556 – 2561 ที่กำหนดไว้คือ การสร้างความเป็นเลิศในด้านการบริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการไทยให้เกิดคุณค่า คุณประโยชน์ให้ได้มากที่สุด การวางระบบการบริหารราชการแบบบูรณาการ ร่วมมือกันระหว่างรัฐ เอกชน และประชาชน การสร้างค่านิยมสุจริต ปรายปรามการทุจริต และสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารราชการ

ปัจจุบัน โรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้าราชการครู จำนวน 101 คน และบุคลากรทางการศึกษาสายการสอน จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 110 คน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีธรรมาศ จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานว่าอยู่ระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะเป็ตัวกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดัน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำสู่การประสบความสำเร็จตามประสงค์ของหน่วยงาน

## คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทราสมุทร จังหวัดสมุทรสงครามแตกต่างกันหรือไม่
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทราสมุทร จังหวัดสมุทรสงครามแตกต่างกันหรือไม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

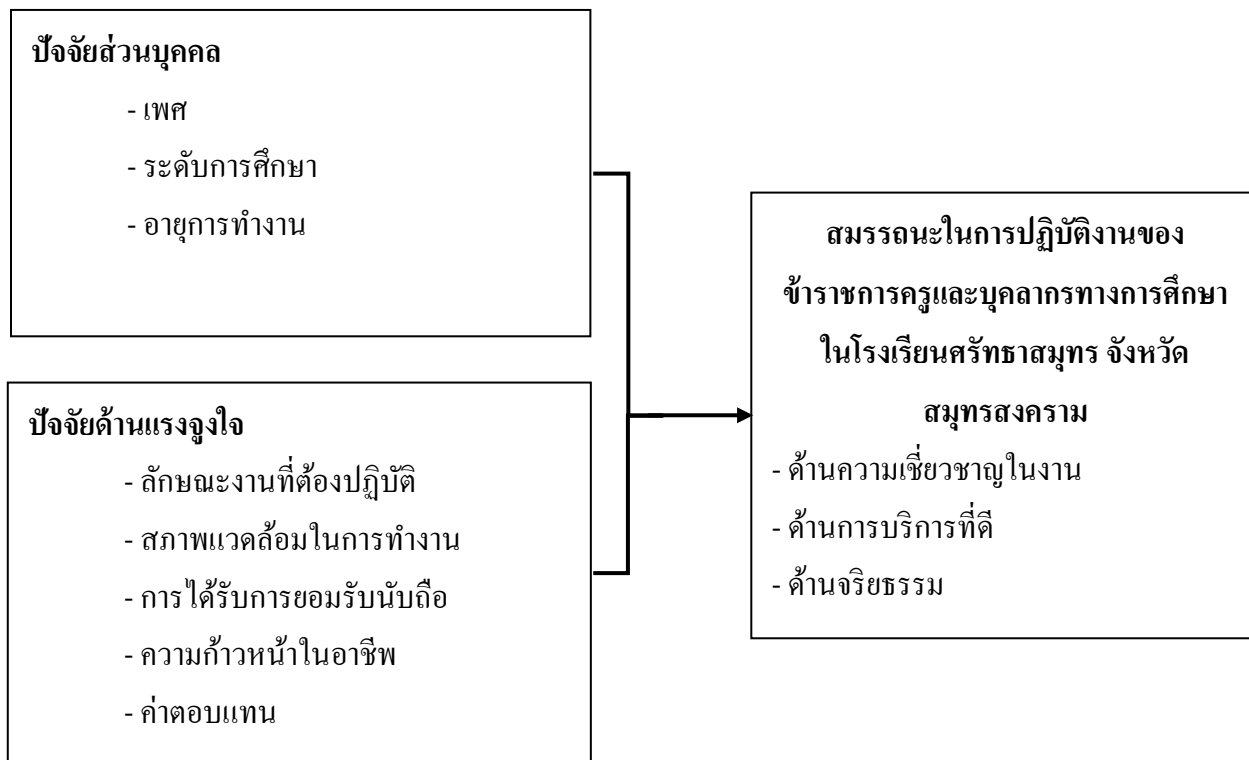
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทราสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทราสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทราสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
  - 1.2 ความหมายของการจูงใจ
  - 1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)
  - 1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)
  - 1.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement Theory)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.3 สมรรถนะกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - 2.4 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.5 ตัวแบบสมรรถนะ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 101 คนและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอน จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 110 คน ของโรงเรียนศรีทธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ข้อ

1.1 เพศ

1.2 ระดับการศึกษา

1.3 อายุการทำงาน

#### 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

2.1 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.5 ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.1 ด้านความเชี่ยวชาญในงาน

1.2 ด้านการบริการที่ดี

1.3 ด้านจริยธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ทั้งนี้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม โดยคำถามจากแบบสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม โดยคำถามจากแบบสอบถาม 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทน

โดยแบบสอบถามทั้งส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แนวทางการสร้างเครื่องมือเพื่อจะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารการดำเนินงานและความสำเร็จในการดำเนินงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารต่าง ๆ และค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถามโดยการร่างเป็นแนวคำถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบให้ครอบคลุมทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยด้วยวิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) ผู้วิจัยดำเนินการวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบแบบสอบถามและให้คะแนนความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังต่อไปนี้

+1	หมายถึง	ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้น นำคะแนนรายข้อมาค่าเฉลี่ย แล้วพิจารณาด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรของงานวิจัย คือ ข้าราชการครูจำนวน 101 คนและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนจำนวน 9 คนของโรงเรียนศรีทธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม รวมทั้งหมด 110 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จากกูเกิ้ลฟอร์ม (Google form) โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2566 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2566 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนของประชากร

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

##### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงครามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีทธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ Independent Samples T-Test และ One-way ANOVA เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

2.2 วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) เพื่อศึกษาการมีผลของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทนต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

จากข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.64 ของประชากร มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของประชากร และมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.55 ของประชากร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันและข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีราชาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม

จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นข้อมูลคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| - ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ  | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 |
| - ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน    | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 |
| - ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 |
| - ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ      | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 |
| - ปัจจัยด้านค่าตอบแทน                | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 |



2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- |                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| - ด้านความเชี่ยวชาญในงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 |
| - ด้านการบริการที่ดี     | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 |
| - ด้านจริยธรรม           | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 |

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ด้วยวิธี Independent Samples Test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เพศที่แตกต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) การทดสอบสมมติฐานข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วยลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และค่าตอบแทน ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปข้อเสนอแนะต่อ โรงเรียนหรือองค์กรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 อายุการทำงาน เนื่องด้วยโรงเรียนหรือองค์กรในลักษณะนี้ จะเป็นในส่วนของภาครัฐที่มีการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานสูงและการสอบคัดเลือกเข้าบรรจุราชการหรือรับสมัครพนักงานปฏิบัติการต่าง ๆ อยู่เสมอ ในโรงเรียนหรือองค์กร จึงมี

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วงของอายุการทำงานที่ต่างกันเสมอ เพราะฉะนั้น การยอมรับกัน และกันว่า แต่ละคนก็มีความสามารถ แม้อายุการทำงานจะต่างกันก็ตาม จะส่งผลต่อสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องด้วยการทำงานในแต่ละสถานที่ แต่ละ องค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของ ทรัพยากรมนุษย์อย่างพนักงาน ลูกจ้างทั้งหลาย เพราะฉะนั้น หากองค์กรสามารถทำให้พนักงาน หรือ ลูกจ้างมีความรักสมัครใจร่วมกันได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ก็จะเป็นบรรยากาศการทำงานที่มี ความสุข และจะนำพานั้นสู่ความสำเร็จได้ดังเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้รวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องใช้ ในการทำงานด้วย หากองค์กรมีเตรียมไว้ให้พนักงานหรือลูกจ้างได้หยิบใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

1.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องด้วยทุกคนต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของ ตนเองเสมอ เพื่อความมั่นคง และเพื่อรายได้ที่แปรผันตามความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะฉะนั้น โรงเรียนหรือ องค์กรต้องมีการติดตาม และพิจารณาความก้าวหน้าเหล่านี้ว่าเป็นธรรมชาติ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมี ค่าในองค์กรของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ดีกว่า คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องด้วยไม่อาจปฏิเสธได้ว่า เงิน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการใช้ ชีวิต เพราะฉะนั้น หากค่าตอบแทนนั้นไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานหรือลูกจ้าง รวมถึงหาก ค่าตอบแทนนั้น ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในช่วงเวลานั้น ๆ อาจส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างไม่เต็ม สักยภาพ หรืออาจส่งผลให้เกิดการย้ายสายงานหรือลาออก เป็นเหตุให้งานไม่ประสบความสำเร็จดัง เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ค่าตอบแทน ยังหมายรวมถึงโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่พนักงานพึงได้รับด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพิ่มเติมจากปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยใหม่ ๆ ที่อาจ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

2.2 ควรเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่ชัดเจนมากขึ้น และ ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนหรือองค์กรในลักษณะเดียวกัน เพื่อจะได้ ข้อมูลมากขึ้น และสามารถยืนยันหรือสรุปข้อมูลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- Barbara, P., & Kerry, J.K. (1995). **The national competency framework for beginning teaching: A radical approach to initial teacher education.** Australian Educational Researcher, 22(2), 27-62.
- Isolda (2020). **Research competencies to develop academic literacy in higher education students through innovative models.** Retrieve June 5, 2023, from <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3434780.3436613>.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- McClelland, David C. (1961). **The Achieving Society.** New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- Maslow, A.H. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.
- Mariana Leandro Cruz (2018). **Evaluation of competency methods in engineering education: a systematic review.** Retrieve June 9, 2023, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03043797.2019.1671810>.
- Marquis, B.L. & Huston, C.T. (2006). **Leadership role and management function in nursing: Theory and application.** Philadelphia: Lippincott.
- Michela Lenzi (2018). **Protecting youth from gang membership: Individual and school-level emotional competence.** Retrieve June 5, 2023, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jcop.22138>.
- Richard J. Shavelson (2010). **On the measurement of competency.** Retrieve June 9, 2023, from <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03546488>.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at Work : Models for Superior Performance.** The United States of America : John Wiley and Sons.
- Vazirami, Nitin. (2012). **Competencies and competency model: A brief overview of its development and application.** SIES Journal of Management.

- คุณภาพ คงเจือ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิรประภา อัครบวร (2554). พัฒนาคมนบนความยั่งยืน. กรุงเทพฯ เต้า (2000).
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของ ปลัดเทศบาลในภาคกลาง. วารสารสมาคมนักวิจัย, สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). เทคนิคการจูงใจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดารัณ พรหมกสิกร. (2555). ทศนคติที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทิพย์พร บุญมีพิพิธ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธิดารัตน์ โสภา. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนตามการรับรู้ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ. วิจัยการบริหารสถาบัน, วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ คำพอ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12. วารสารวิจัย มข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พีระ ดีเลิศ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าพนักงานเวชสถิติโรงพยาบาลบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พูนสุข อุดม. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. วิจัยการบริหารสถาบัน, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มณฑา พิทักษ์. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรชพร ศรีไทย. (2555). สมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตามทัศนะของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วารสารการวัดผล การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศรันญา อรุณภู. (2557). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ การบริการของบริษัทเคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ศันสนีย์ วงศ์ม่วย. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิทธิชัย ธรรมเสนห์. (2555). สมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภท กิจการสถานบริการสปาในจังหวัดชลบุรี กับขีดความสามารถอันพึงประสงค์ของผู้รับบริการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สนธยา ชมพู. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. วิจัย การบริหารสถาบัน, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สภาการพยาบาล. (2553). สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์. กรุงเทพมหานคร: สิริยอดการพิมพ์.
- อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไรสง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับคลดหลั่น. วารสารการ บริหารและพัฒนา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.