



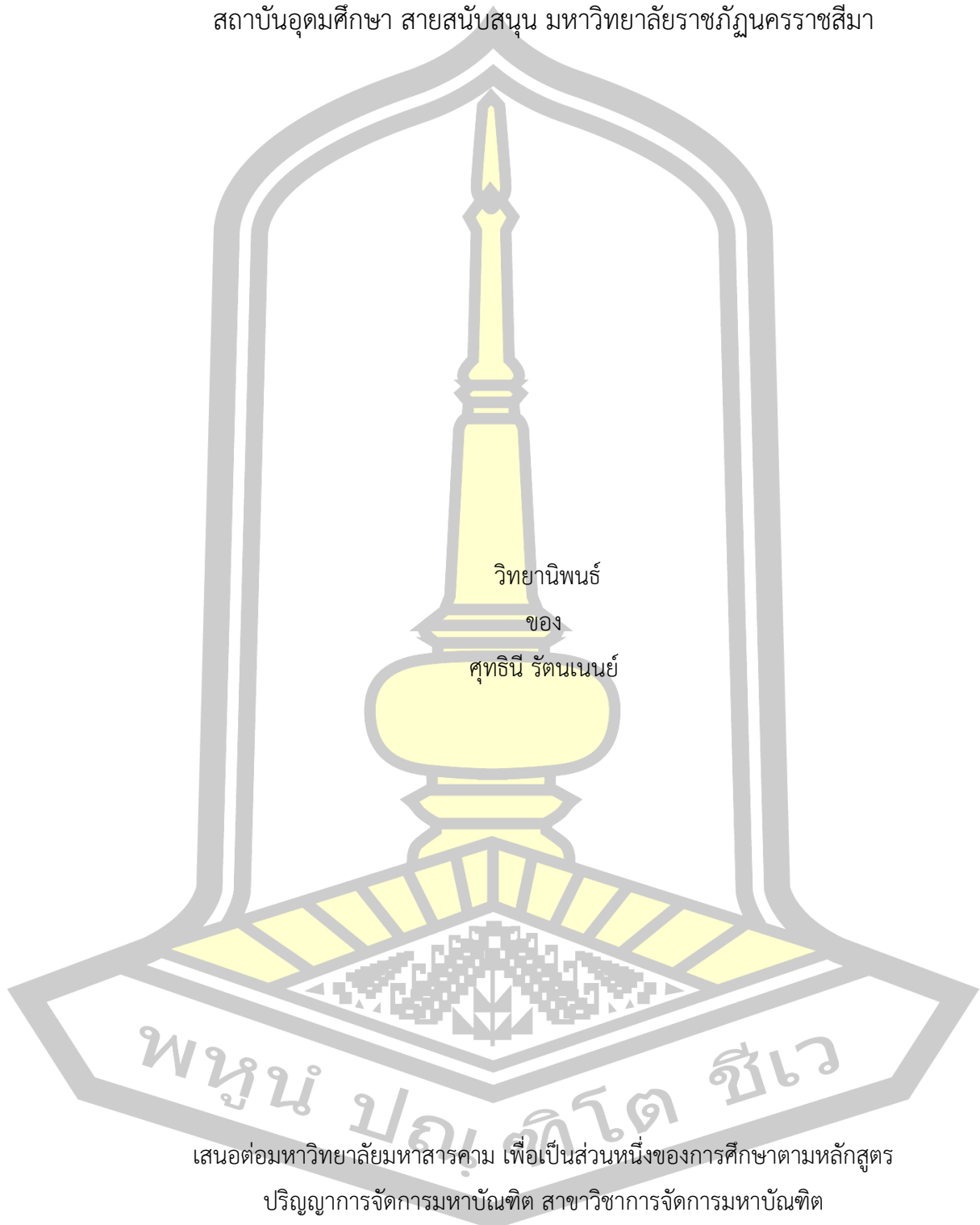
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุทธิณี รัตนเนนย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



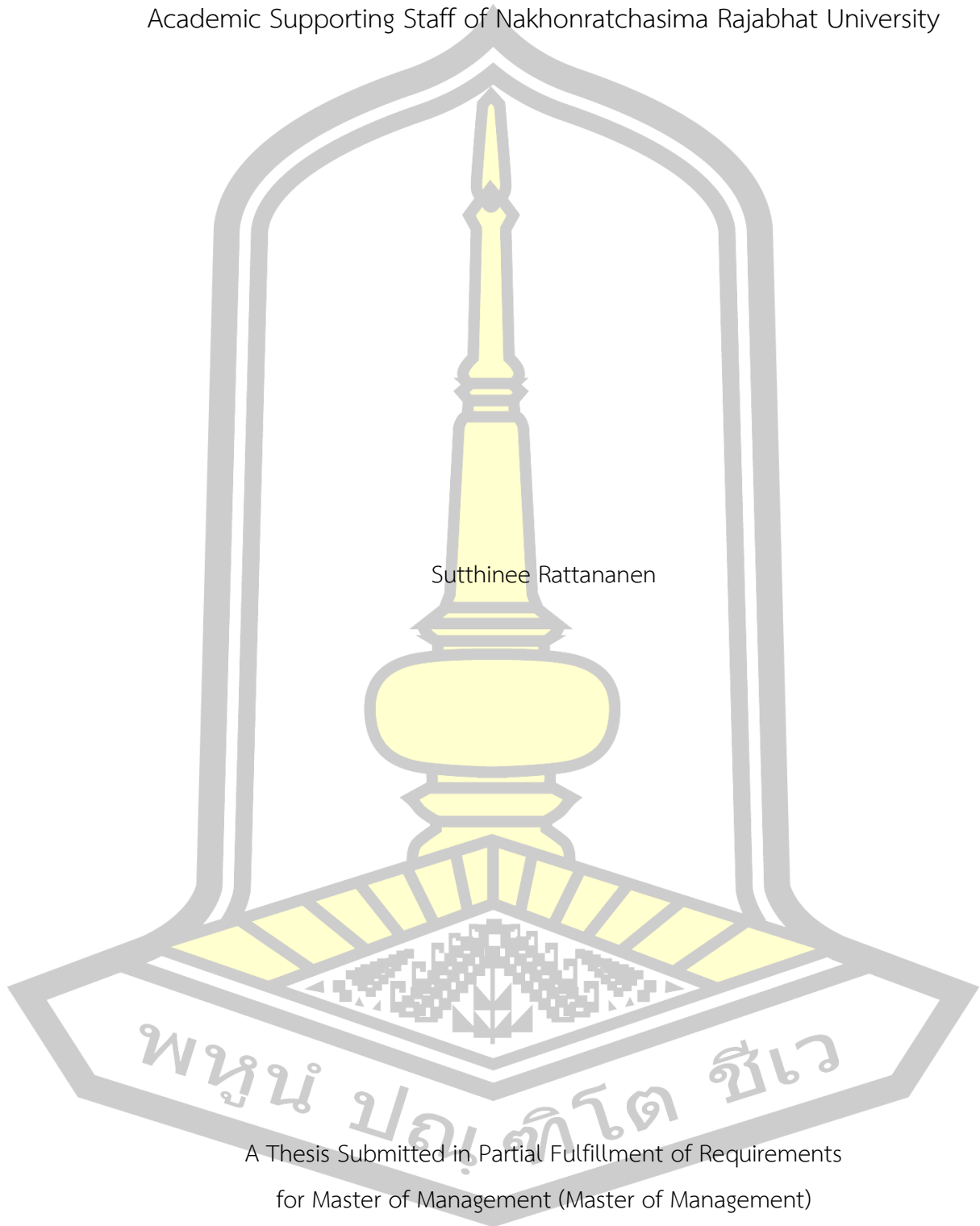
วิทยานิพนธ์
ของ
ศุทธิณี รัตนเนนย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship Between Job Competency and Work Achievement of
Academic Supporting Staff of Nakhonratchasima Rajabhat University



Sutthinee Rattananen

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Management (Master of Management)

Academic Year 2017

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. จินดาร์ตน์ ปิมนี่)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อ. ดร. กาญจนา หินเระวี่)

กรรมการ

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(อ. ดร. มัลลิกา จำปาแพง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา		
ผู้วิจัย	ศุทธิณี รัตนเนนย์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินดารัตน์ ปิรมณี อาจารย์ ดร. กาญจนา หินเภาว		
ปริญญา	การจัดการมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การจัดการมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีทรัพยากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 218 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านความรวดเร็ว ด้านปริมาณผลงาน และด้านคุณภาพผลงาน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุกแตกต่างกัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม และด้านการยืดหยุ่น
 ผ่อนปรนแตกต่างกัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
 แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม ด้านการดำเนินงาน
 เชิงรุก และด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรนแตกต่างกัน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
 เกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และด้านความคุ้มค่าของการใช้
 ทรัพยากรแตกต่างกัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี
 ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม และด้านความคุ้มค่าของการใช้
 ทรัพยากรแตกต่างกัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
 แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) สมรรถนะประจำตำแหน่งด้าน
 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความ
 คุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร 2) สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์
 และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน
 และด้านความรวดเร็ว 3) สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน มีความสัมพันธ์และ
 ผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน และ
 ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และ 4) สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ มี
 ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และ
 ด้านคุณภาพผลงาน

โดยสรุป สมรรถนะประจำตำแหน่งมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ใน
 การทำงาน ดังนั้น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จึงควรให้ความสำคัญกับการมี
 สมรรถนะประจำตำแหน่งซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิง
 พฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

คำสำคัญ : สมรรถนะประจำตำแหน่ง, ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน, พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาย
 สนับสนุน

TITLE	The Relationship Between Job Competency and Work Achievement of Academic Supporting Staff of Nakhonratchasima Rajabhat University		
AUTHOR	Sutthinee Rattananen		
ADVISORS	Assistant Professor Jindarat Peemaneer , D.Sc. Kanjana Hinthaw , D.Sc.		
DEGREE	Master of Management	MAJOR	Master of Management
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2017

ABSTRACT

Human Resources is an important resource for bringing organizations into the vision, goal, mission which set by the organization. It is absolutely necessary to organizations that should have human resources, who are knowledgeable, capable, and effective in their work. Therefore, the researcher is interested to study the relationship between job competency and work achievement of academic supporting staffs of Nakhon Ratchasima Rajabhat University, using a questionnaire as an instrument for collecting data from 218 academic supporting staffs of Nakhon Ratchasima Rajabhat University. Collected data were statistics analyzed by t-test (ANOVA and MANOVA), multiple correction analysis, and multiple regression analysis.

The finding revealed that the academic supporting staffs agreed with having job competency as a whole and each of the following aspects at high level : caring and developing other, proactiveness, flexibility, and Influential Communication. The academic supporting staffs agreed with have work achievement as a whole and in each of the following aspects at a high level : productive quantity resource, productive quality resource, in time, and value of resource.

The academic supporting staffs with different sex agreed different with having job competency in the aspect of proactiveness. The academic supporting staffs

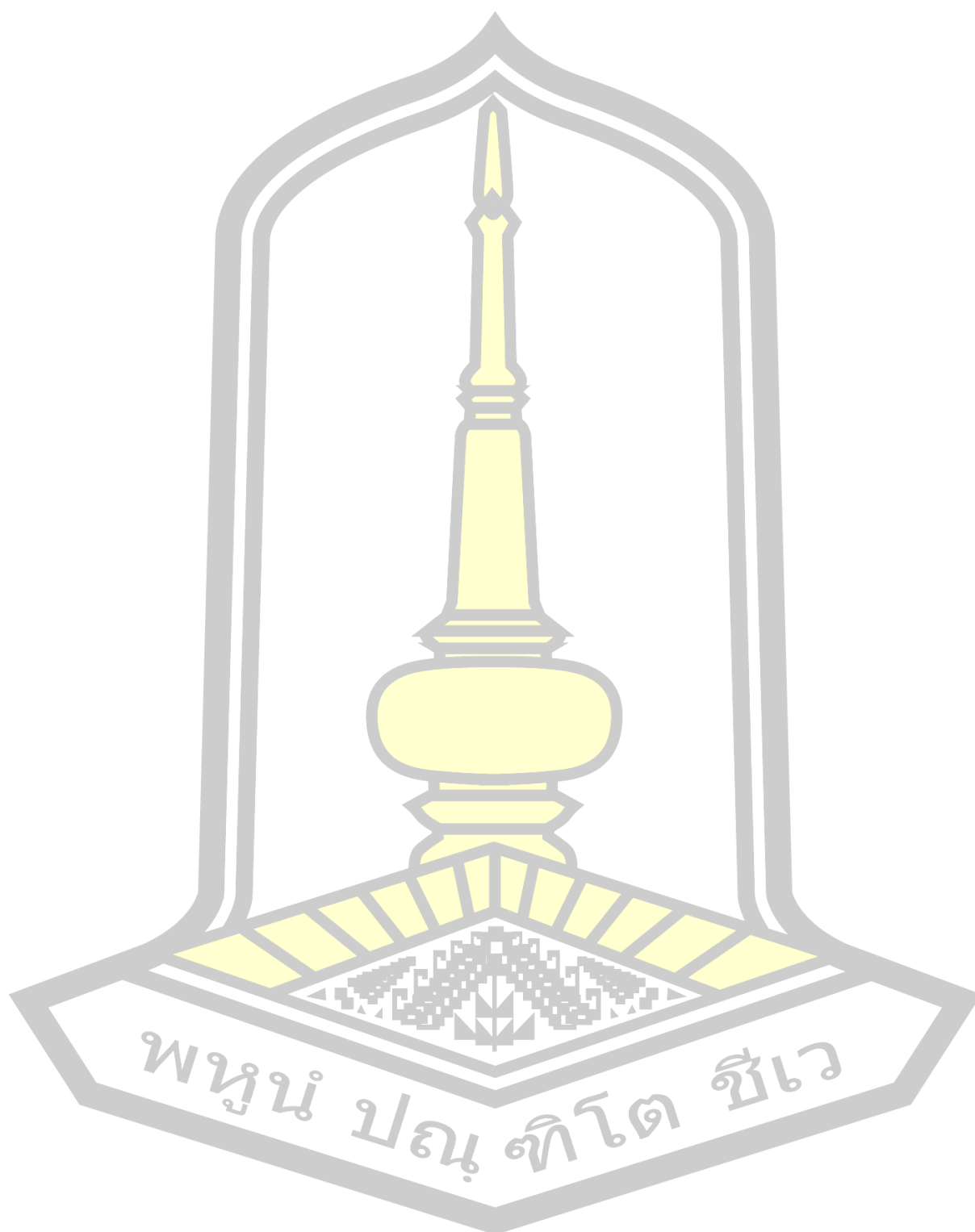
with different age agreed different with having job competency as a whole. The academic supporting staffs with different education different with having job competency as a whole and in the aspect of flexibility. Moreover, academic supporting staffs with different salary agreed different with having job competency as a whole and in the aspect of proactiveness, and flexibility.

The academic supporting staffs with different sex agreed different with having work achievement as a whole and in the aspect of productive quantity resource, and value of resource. The academic supporting staffs with different education different with having work achievement as a whole and in the aspect of value of resource. Moreover, academic supporting staffs with different salary agreed different with having work achievement as a whole.

According to analyses of the data in terms of relationship and effects, the followings were found : (1) job competency in the aspect of caring and developing other had positive relationship with and effects on work achievement in aspect of value of resource. (2) job competency in the aspect of proactiveness had positive relationship with and effects on work achievement as a whole and in the aspect of productive quantity resource, productive quality resource, and in time. (3) job competency in the aspect of flexibility had positive relationship with and effects on work achievement as a whole and in the aspect of productive quantity resource, productive quality resource, and value of resource. And (4) job competency in the aspect of Influential Communication had positive relationship with and effects on work achievement as a whole and in the aspect of productive quantity resource, and productive quality resource.

In conclusion, the job competency had positive relationship with and effects on work achievement. In this way academic supporting staff should focus on job competency to create knowledge, skill, ability, and behavioral characteristics to the position and promote their working in the position for efficiency and effectiveness.

Keyword : job competencies, achievement of works, academic supporting staff



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปิณณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.กาญจนา หินเฑาะว์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรลภัสสรขกร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา จิระวุฒินันท์ อาจารย์ประจำคณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและอนุเคราะห์กรอกข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พุมพิงศ์ สัตยวงศ์ทิพย์ คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ และอาจารย์ ดร.ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์ อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

ศุทธิณี รัตนเนนย์

พูน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฌ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	85
สรุปผล	86
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ.....	112
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่.....	116
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	123
ภาคผนวก จ หนังสือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บ แบบสอบถาม	127
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด..	39
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.....	47
ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมและรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	49
ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่นเป็นรายชื่อของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	50
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก เป็นรายชื่อของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	51
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน เป็นรายชื่อของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	52
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ เป็นรายชื่อของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	53
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	54
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	55
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	56
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	57
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	58

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test).....	59
ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA). 60	60
ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA).....	60
ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน (ANOVA)	61
ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน (MANOVA).....	61
ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ANOVA)	62
ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (MANOVA).....	63
ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่าง กัน (ANOVA).....	64
ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA).....	64

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน (ANOVA)	65
ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA).....	66
ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)...	67
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA) .	68
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	68
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน (ANOVA)	69
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้าน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน (MANOVA).....	69
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ANOVA)	70
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (MANOVA)	70
ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)	71

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้าน ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA).....	72
ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน ใน สถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน ในปัจจุบัน แตกต่างกัน (ANOVA).....	72
ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นรายด้านของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน ในปัจจุบัน แตกต่างกัน (MANOVA).....	73
ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	74
ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	75
ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ปริมาณผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา	76
ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ปริมาณงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา...	77
ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน คุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา	78
ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน คุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดม ศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา	79
ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความรวดเร็ว ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.	80
ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความรวดเร็วของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา....	81

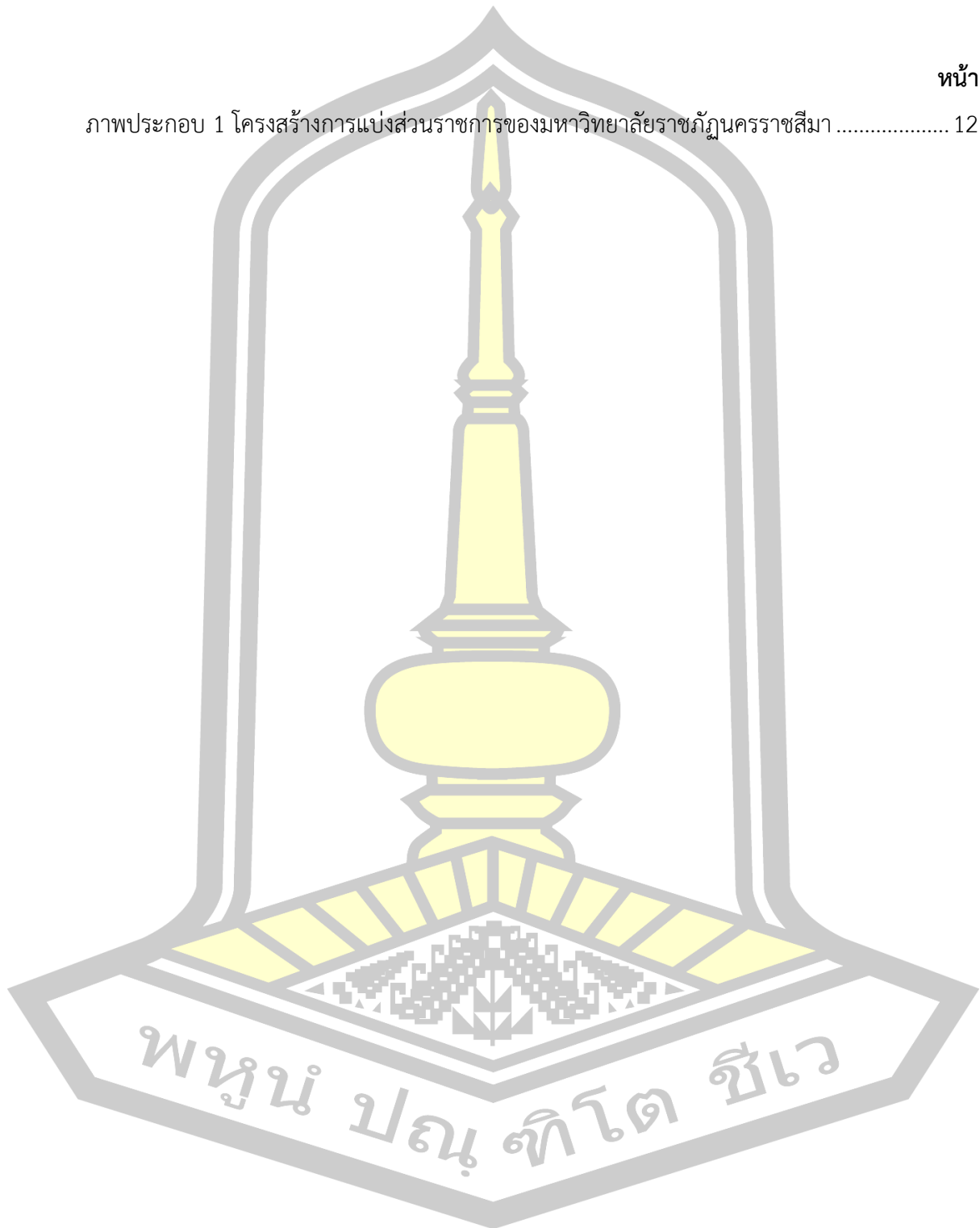
ตาราง 43 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครราชสีมา.....	82
ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครราชสีมา.....	83
ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	113
ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุ แตกต่างกัน.....	117
ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน.....	117
ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นราย ด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน.....	118
ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความ ยืดหยุ่นผ่อนปรน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	118
ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มี รายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน.....	119
ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อ เดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน.....	119
ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการ ดำเนินงานเชิงรุก ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน.....	120

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่น ผ่อนปรน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มี รายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน	120
ตาราง 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน	121
ตาราง 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นราย ด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน	121
ตาราง 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	122
ตาราง 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มี รายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน	122
ตาราง 58 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	124
ตาราง 59 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ปริมาณผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา	124
ตาราง 60 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน คุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา	125
ตาราง 61 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความรวดเร็ว ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.....	125
ตาราง 62 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครราชสีมา.....	126

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 12



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่ธุรกิจมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องสรรหากลยุทธ์มาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในองค์กร เพื่อสร้างจุดแข็งและจำกัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด ให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555: 103) ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ สมองเป้าหมายและพันธกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า ทั้งในแง่ของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554: เว็บไซต์) ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ เน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และทั้งผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของงาน ซึ่งนับเป็นเครื่องมือที่สำคัญขององค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558: 6) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระบบการบริหารการปฏิบัติราชการ คือ เป็นการประเมินตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ซึ่งอ้างอิงจากสมรรถนะ โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะพิจารณาองค์ประกอบหลักของการประเมิน 2 ส่วน ได้แก่ คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และคะแนนการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 7)

สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Job Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลต้องมีเพิ่มจากสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554: เว็บไซต์) และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้

บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร เช่น ฝ่ายกฎหมาย ต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะทักษะในการตีความกฎหมาย ฝ่ายบัญชี ต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ของการบัญชีและมีทักษะด้านการทำบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และมีทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548: 49) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จึงให้ความสำคัญกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การดำเนินงานเชิงรุก การยืดหยุ่นผ่อนปรน และศิลปะการสื่อสารจูงใจ ซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกคนต้องมี อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและพัฒนางานของตน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557: 1)

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Work Achievement) เป็นระดับความสำเร็จที่ได้จากการทำงานหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเปรียบเทียบจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 167) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานนั้น ต้องเริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน และกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านของปริมาณและคุณภาพของผลงาน และใช้เป็นเกณฑ์บอกถึงผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558: 2) โดยตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นตัวประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดคุณค่าสะท้อนให้เห็นสภาพที่ต้องการ ซึ่งใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551: 11)

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เป็นผู้ที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยได้รับการจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบัน ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยประสานการบริหารงานของผู้บริหาร วิเคราะห์ และ นำเสนองาน ตลอดจนสนับสนุนวิชาการและงานต่างๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้จัดทำ ประกาศสมรรถนะหลัก ตามกรอบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และประกาศ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเลือก สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 4 สมรรถนะ จาก 16 สมรรถนะ มาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทและสายงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558: 3)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำ ตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสมรรถนะประจำตำแหน่งมีความสัมพันธ์และ ผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ความความผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานในการวัดทักษะ ความรู้ ความสามารถ วิเคราะห์หาจุดอ่อน และวางแผนการ พัฒนาสมรรถนะของตอนได้อย่างชัดเจน และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาการกำหนดสมรรถนะประจำ ตำแหน่งของหน่วยงาน องค์กร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของสมรรถนะประจำตำแหน่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกัน

6. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในด้านสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีผลต่อการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่งให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในหน่วยงานหรือองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลให้ตรงตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะประกอบการพิจารณากำหนดกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ให้มีความสอดคล้องกัน และเป็นบรรทัดฐานเดียวกันต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Job Competency) โดยประยุกต์จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะประจำตำแหน่งและระดับที่คาดหวังสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557: 1) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing Other)
- 1.2 ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)
- 1.3 ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 1.4 ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Influential Communication)

2. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Work Achievement) โดยประยุกต์จากแนวคิดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 150) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านปริมาณผลงาน (Productive Quantity Resource)
- 2.2 ด้านคุณภาพผลงาน (Productive Quality Resource)
- 2.3 ด้านความรวดเร็ว (In Time)
- 2.4 ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (Value of Resource)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 414 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2560: เว็บไซต์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 250 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 42-43) ได้ 201 คน เพื่อให้ได้อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เปิดตาราง Krejcie และ Morgan ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล วันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึง วันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะประจำตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำตำแหน่งและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
และรายได้ต่อเดือนปัจจุบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะประจำตำแหน่ง และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะประจำตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. สมรรถนะประจำตำแหน่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน มีสมรรถนะประจำตำแหน่งแตกต่างกัน
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับการจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
2. สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Job Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีในแต่ละตำแหน่งนอกเหนือจากสมรรถนะหลักที่หน่วยงานกำหนด โดยพิจารณาสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็นและสอดคล้องตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่สมรรถนะในตำแหน่งงานนั้นๆ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างโดดเด่น ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing Other) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีเกินกว่าขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

2.2 ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การวางแผนทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ ตลอดจนการคิดริเริ่มนำระบบงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานรวมทั้งการกระตุ้นใจและผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานวางแผน และปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รู้จักการวางแผนการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ามีความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

2.4 ด้านศิลปะการสื่อสารและจูงใจ (Influential Communication) หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดเห็นของตน

3. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Work Achievement) หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือระดับความสำเร็จที่ได้รับในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ด้านปริมาณผลงาน (Productive Quantity Resource) หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม

3.2 ด้านคุณภาพผลงาน (Productive Quality Resource) หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต เรียบร้อย และตรงตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดของงาน

3.3 ด้านความรวดเร็ว (In Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

3.4 ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (Value of Resource) หมายถึง การประหยัดในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีต้นกำเนิดจากโรงเรียนฝึกหัดครูมูลสิกกรรม จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งกระทรวงธรรมการได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2466 ที่ข้างวัดโพธิ์ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูมูลสิกกรรม (ป.) และประโยคครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อ ย้ายที่ตั้ง ปรับหลักสูตรการศึกษา และมีพัฒนาการมาเป็นลำดับจนเป็นมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2478 โรงเรียนฝึกหัดครูมูลสิกกรรม จังหวัดนครราชสีมา เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดนครราชสีมา เปิดสอนเฉพาะหลักสูตรประโยคครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)

พ.ศ. 2481 ย้ายไปอยู่ที่แทนที่โรงเรียนฝึกหัดครูประถมสิกกรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา และในปี พ.ศ. 2485 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลโนนสูง เปิดสอน 3 หลักสูตร ได้แก่ ประโยคครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) ประโยคครูประชาบาล (ป.บ.) และประโยคครูมูล (ม.)

พ.ศ. 2490 ย้ายเข้ามาอยู่ ณ ที่ตั้งปัจจุบันในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2495 ได้ยุบเลิกหลักสูตรเดิม 3 หลักสูตร และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) จนถึงปี พ.ศ. 2497 จึงเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.)

พ.ศ. 2502 ได้รับการยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครุนครราชสีมา” และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. ชั้นสูง) ต่อจากระดับ ป.กศ.

พ.ศ. 2518 ได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูพุทธศักราช 2518 จึงขยายการผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

พ.ศ. 2520 เริ่มโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.) แล้วพัฒนามาเป็นโครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (กศ.ปช.) ในปัจจุบัน

พ.ศ. 2527 เริ่มเปิดสอนสาขาวิชาชีพอื่นนอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษาในระดับอนุปริญญา และขยายถึงระดับปริญญาตรี 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชานิติศาสตร์

พ.ศ. 2537 เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น “สถาบันราชภัฏนครราชสีมา” สามารถเปิดสอนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

พ.ศ. 2541 เริ่มเปิดสอนระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และปีต่อๆ มา ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2545 ได้เปิดสอนสาขาอื่นเพิ่มอีก 6 สาขา ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สาขาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ สาขาการส่งเสริมสุขภาพ สาขาหลักสูตรและการสอน สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา และสาขาการพัฒนาสุขภาพชุมชน

15 มิถุนายน 2547 ได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”

ในปีการศึกษา 2559 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 65 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 15 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 4 สาขาวิชา รวมทั้งสิ้น 85 สาขาวิชา มีนักศึกษาทั้งหมด 22,845 คน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 21,368 คน ประกาศนียบัตรบัณฑิต 360 คน ปริญญาโท 991 คน และปริญญาเอก 126 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีพื้นที่ประมาณ 174 ไร่ มีอาคาร 121 หลัง พื้นที่ที่จัดการศึกษาหลักตั้งอยู่ที่ 340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4400-9009 ที่อยู่เว็บไซต์ www.nrru.ac.th นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีศูนย์เรียนรู้ 2 แห่ง คือ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการเกษตร มีพื้นที่ 100 ไร่ อยู่ที่ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ มีพื้นที่ 82 ไร่ อยู่ที่บ้านโกรกเดือนห้า ตำบลสุรนารี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย เป็นรูปพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 ซึ่งเป็นรูปพระที่นั่งอัฐทิศอุทุมพรราชอาสน์ ประกอบด้วยวงจักร กลางวงจักรมีอักษรเป็น อุณาโลม

รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เนื้อจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศอุทุมพร
 ราชาอาสน์ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเมฆานุกาพในแผ่นดิน โดยในการพระราชพิธีบรม
 ราชาภิเษก พระองค์ได้ประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศอุทุมพรราชาอาสน์ตามโบราณราชประเพณี และ
 สมาชิกรัฐสภาได้ถวายน้ำอภิเษกจากทิศทั้งแปดเป็นครั้งแรกแทนราชบัณฑิต รอบนอกของตราด้านบน
 มีตัวอักษรภาษาไทยว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ด้านล่างมีตัวอักษรภาษาอังกฤษว่า
 “NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY”

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา

ปรัชญา : แหล่งวิชาการ สร้างสรรค์คนดี มีคุณธรรม นำสังคม

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นผู้นำด้านการศึกษา การผลิต พัฒนา
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างคุณภาพคน สังคมให้เข้มแข็ง
 ยั่งยืน และมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจ :

- 1) ผลิตบัณฑิตที่สำนึกดี มีความรู้ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ
 สังคมโลก
- 2) สืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติและสร้างสรรค์คุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
- 3) ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ
- 4) บริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 5) วิจัย สร้างองค์ความรู้ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมบนพื้นฐานของภูมิปัญญา
 ไทยและสากล
- 6) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การยอมรับในระดับสากล

เป้าหมาย : เป็นมหาวิทยาลัยของปวงชนที่เน้นคุณภาพการผลิตบัณฑิต และการวิจัย
 เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

แผนยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- 1) การสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่น
- 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

- 1) การพัฒนาระบบการจัดกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ
- 2) การสร้างเครือข่ายในการผลิตบัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 1) การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

- 1) การพัฒนาความเป็นเลิศตามภารกิจและแหล่งการเรียนรู้
- 2) การสร้างความเข้มแข็งด้านการวิจัยและผลงานทางวิชาการ
- 3) การเพิ่มความเข้มแข็งด้านการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างศิลปะและวัฒนธรรม

สู่สากลและประชาคมอาเซียน

- 4) การสร้างการมีมาตรฐานสู่ระดับสากล
- 5) การเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับบัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ตามแนวพระราชดำริ

- 1) การส่งเสริมการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการ
- 2) การยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
- 3) การเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการบริหารจัดการด้วยตนเอง
- 4) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

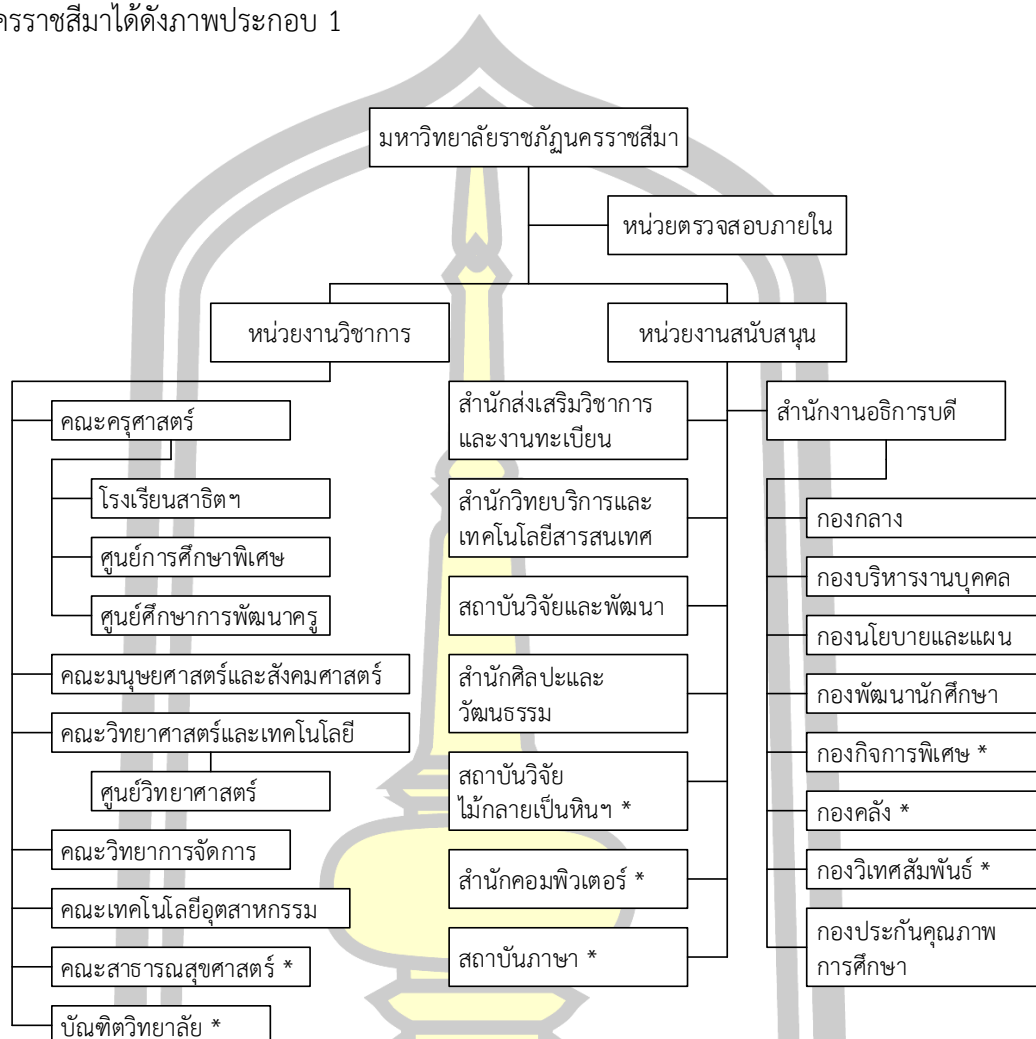
ภารกิจ

- 1) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการสื่อสารของมหาวิทยาลัย
- 2) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุก
- 3) การพัฒนาระบบจัดการรายได้จากทรัพยากรและภารกิจของมหาวิทยาลัย
- 4) การสร้างความเข้มแข็งของระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

3. โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547: 1) ออกกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (กฎกระทรวง จัดตั้ง ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2548: 1) ดังนี้ สำนักงานอธิการบดี คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจให้มีวิทยาลัย ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยอีกได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ในปี พ.ศ. 2507 มีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มีสถานะเป็น “ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย” และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย, 2507: 12) ต่อมาเมื่อแนวคิดที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น จึงมีการเสนอให้นำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หรือ “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” และมีการนิยามคำเรียกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ โดยเรียกว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547:

1) และมีการหยุดบรรจุข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเข้ามาในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด โดยเปลี่ยนมาบรรจุพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดให้บุคคลที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีชื่อเรียกว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551: 37) โดยให้บทนิยามว่าหมายถึง “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา” และมอบอำนาจให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจในการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดตำแหน่งระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยการลาและการรักษา วินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551: 39)

ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาครอบคลุมและเป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจึงได้กำหนดบทนิยาม “พนักงาน” ว่าหมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี 2 ประเภทตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558: 1)

1) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และผู้ดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา และ

2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ดังนั้น ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จึงได้มีการกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ประกอบไปด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558: 5)

1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- 1.1) อธิการบดี
- 1.2) รองอธิการบดี
- 1.3) คณบดี

- 1.4) ผู้ช่วยอธิการบดี
- 1.5) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- 1.6) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ.
กำหนด
- 1.7) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
คณะ
- 1.8) ตำแหน่งพนักงานอื่นๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควรและมีความจำเป็นต่อ
ภารกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
 - 2.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
 - 2.1.1) ระดับชำนาญงานพิเศษ
 - 2.1.2) ระดับชำนาญงาน
 - 2.1.3) ระดับปฏิบัติงาน
 - 2.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
 - 2.1.1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - 2.1.2) ระดับเชี่ยวชาญ
 - 2.1.3) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 2.1.4) ระดับชำนาญการ
 - 2.1.5) ระดับปฏิบัติการ
 - 2.1.6) ระดับอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ในปัจจุบันได้มีแนวโน้มการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร ด้านการเงิน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ และที่ขาดไม่ได้คือทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือว่าเป็นรากฐานในการผลิต หรือหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กร กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ จึงได้มีการนำมาใช้ทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐราชการ (ประเชิญโชค สมรัตน์, 2556: 12)

1. ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายสมรรถนะประจำตำแหน่งไว้ดังนี้

บายาตี ดือรามัน และคณะ (2560: 240) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ อาจมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งหน้าที่ เช่น ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (Front Office Manager) จะมีสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เป็นลักษณะงานบริหารจัดการ วางแผน ติดตาม ตรวจสอบ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2560: 1) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง และคณะ (2560: 25) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง สิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้พนักงานทุกคนมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และลึกซึ้งในหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดงานที่รับผิดชอบ

ณัฐพงษ์ เต็มแก้ว (2558: 16) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ

อาริสา โคตรเรือง (2557: 11-12) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีในแต่ละตำแหน่งนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก โดยพิจารณาสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็นและสอดคล้องตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่มีสมรรถนะในตำแหน่งนั้นๆ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างโดดเด่น

Abidin (2018: 227) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง สิ่งที่ต้องรู้หรือทำอะไรรวมถึงที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จะอธิบายความรับผิดชอบ ความท้าทาย และเป้าหมายการทำงาน ที่ต้องทำหรือบรรลุเป้าหมายเพื่อให้ตำแหน่งเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Chatzoglou et al (2017: 368) ให้ความหมายของสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญในช่วงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร โดยเป็นทักษะที่ใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรม ซึ่งความสำคัญของสมรรถนะนี้จะมีค่าสูง เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพขององค์กร

Boonkhum and Rojniruttikul (2016: 86) ให้ความหมาย สมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง ทักษะที่พนักงานแต่ละคนควรมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนทำงานในตำแหน่งต่างๆ จะต้องมีความสามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งต่างกันหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะมีสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน

2. ความสำคัญของสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ปัจจุบัน สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ มีการวิจัยพบว่าในโลกของธุรกิจการพัฒนาคอน เพื่อให้ตามทันคู่แข่งขั้นต้นต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปี เท่านั้นเพราะหาซื้อได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและองค์กร ดังนี้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554: 8-9)

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicator : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
- 6) ช่วยให้เกิดการหล่นหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554: 9-10) ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมิน ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3) การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนั้นยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4) การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัดในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะประจำตำแหน่ง

สมรรถนะประจำตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน ส่วนราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเพื่อใช้สำหรับภาคราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553: 3) ประกอบด้วย

- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

- 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People)
- 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information People Accountable)
- 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Culture Seeking)
- 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 10) การตรวจสอบความถูกต้องและเข้าใจ (Concern for Order)
- 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Influential Communication)
- 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- 16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

สมรรถนะประจำตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งกำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 16 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554: เว็บไซต์) ดังนี้

- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People)
- 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information People Accountable)
- 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Culture Seeking)
- 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 10) การตรวจสอบความถูกต้องและเข้าใจ (Concern for Order)
- 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Influential Communication)

- 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- 16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้กำหนด สมรรถนะประจำตำแหน่ง สำหรับสายงาน หรือกลุ่มงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะประจำตำแหน่ง

(มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560: เว็บไซต์) ประกอบด้วย

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
- 3) การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ
- 4) ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- 5) การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
- 6) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- 7) การบริหารความเสี่ยง
- 8) การบริหารทรัพยากร
- 9) การวางแผนและการจัดการ
- 10) การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- 11) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- 12) ความยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- 13) การสร้างให้เกิดความร่วมมือในทุภาคส่วน
- 14) ความคิดสร้างสรรค์
- 15) การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- 16) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- 17) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 18) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- 19) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- 20) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- 21) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
- 22) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

4. สมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้กำหนดเรื่องสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยได้กำหนดรายละเอียดและสมรรถนะที่เหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของ มหาวิทยาลัย ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557: 1)

1) ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีเกินกว่าขอบเขต ของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

2) ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การวางแผนทำงาน ล่วงหน้าก่อนเสมอ ตลอดจนการคิดริเริ่มนำระบบงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน รวมทั้งการกระตุ้นจูงใจและผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานวางแผน และปรับเปลี่ยนรูปแบบและ วิธีการทำงานใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรู้จัก การวางแผนการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการ ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

4) ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Influential Communication) หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุน ความคิดของตน

4.1 การกำหนดระดับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่ง หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน บุคลากรทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดต้องมีสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง (Job Competency) ในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ไว้ดังต่อไปนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2561: เว็บไซต์)

1) ตำแหน่งประเภททั่วไป

1.1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1

1.2) ระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1

1.3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2

2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- 2.1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
- 2.2) ระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2
- 2.3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 3
- 2.4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 4
- 2.5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 5

3) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- 3.1) ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับ

3

- 3.2) ระดับผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับ 4

4.2 คำอธิบายระดับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้กำหนดระดับ (Proficiency Level) และ คำอธิบาย (Proficiency Description) ไว้อย่างชัดเจน โดยมีระดับสมรรถนะประจำตำแหน่งของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4 สมรรถนะ (กอง บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2561: เว็บไซต์) ดังนี้

4.2.1 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น

เกณฑ์การวัด

- 1) สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา

ร่างกาย จิตใจที่ดี

- 2) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี

เกณฑ์การวัด

1) สาคิดหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

2) มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการพัฒนาของผู้อื่น

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการ
แนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น

เกณฑ์การวัด

- 1) ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่า
สามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้
- 2) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์เพื่อให้ผู้อื่น
มีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่าง
ยั่งยืน
- 3) สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้
ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด
ได้

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริม
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การวัด

- 1) ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิด
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2) ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุข
ภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของ
ปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง

เกณฑ์การวัด

- 1) พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น
เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้
- 2) ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ
หรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น

4.2.2 การดำเนินการเชิงรุก หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้ง
จัดการเชิงรุกกับปัญหา โดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์
ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือ
สร้างโอกาสด้วย

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

เกณฑ์การวัด

- 1) เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
 - 2) เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์
- ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุ

วิกฤต

เกณฑ์การวัด

- 1) ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤต โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ
- 2) แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคือคลี่คลายไปเอง

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น

เกณฑ์การวัด

- 1) คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น
- 2) ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง

เกณฑ์การวัด

- 1) คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง
- 2) คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

เกณฑ์การวัด

- 1) คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อโอกาส สร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
- 2) สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

4.2.3 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายหมายความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การวัด

1) ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อ

การปฏิบัติงาน

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่ต้อ

ปรับเปลี่ยน

เกณฑ์การวัด

1) ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น

2) เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อไม่รับข้อมูลใหม่

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณ์ญาณในการปรับใช้

กฎระเบียบ

เกณฑ์การวัด

1) มีวิจารณ์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

ยังคงเป้าหมายเดิมไว้

เกณฑ์การวัด

1) เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่

2) ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์

เกณฑ์การวัด

1) ปรับแผนงาน เป้าหมายหรือโครงการเพื่อให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์เฉพาะหน้า

2) เปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการเป็นการเฉพาะการ เพื่อให้

รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า

4.2.4 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน

พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 นำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา

เกณฑ์การวัด

1) นำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ

เกณฑ์การวัด

1) นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ

เกณฑ์การวัด

1) ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง

ผู้ฟัง

2) คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอและคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง

ตนเอง

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ

เกณฑ์การวัด

1) วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม

ตาม

2) ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสารนำเสนอและจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย

ผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย

3) คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น

อาจเกิดขึ้น

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ

เกณฑ์การวัด

1) แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด

แผนงานโครงการให้สัมฤทธิ์ผล

2) ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสาร

จูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาความสำคัญของสมรรถนะตามสายวิชาชีพที่บุคคลในทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน

จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของแต่ละบุคคลในสายงานของตน โดยศึกษาจากสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing Other) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีเกินกว่าขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด
2. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การวางแผนทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ ตลอดจนการคิดริเริ่มนำระบบงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานรวมทั้งการกระตุ้นจิตใจและผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานวางแผน และปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รู้จักการวางแผนการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่าความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป
4. ด้านศิลปะการสื่อสารและจูงใจ (Influential Communication) หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดเห็นของตน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสมรรถนะประจำตำแหน่งข้างต้น สรุปได้ว่าในองค์กรมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำตำแหน่งเพิ่มจากสมรรถนะหลัก เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างโดดเด่น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นกรอบในการศึกษา 4 สมรรถนะ คือ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing Other) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) การยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) และศิลปะการสื่อสารและจูงใจ (Influential Communication) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

1. ความหมายของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานไว้ดังนี้

จิตสวาท ปาละสิงห์ (2560: 1) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่ได้จากการตกลงร่วมกัน (Performance Agreement) ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายและสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงผลสำเร็จของงานของบุคคล (Personal KPI) อย่างชัดเจนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2560: เว็บไซต์) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ โดย ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559: 167) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (2558: 5) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเปรียบเทียบจากตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายที่ตั้งไว้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

Hasyim and Prastyo (2018: 2) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืองานที่สำเร็จ หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น อาจารย์มีหน้าที่เป็นนักการศึกษาและนักวิทยาศาสตร์เป็นหน้าที่หลัก การบรรยายของอาจารย์คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรืองานที่อาจารย์ทำสำเร็จ และประสิทธิภาพคือการนำเสนอผลงานที่ อาจารย์ปฏิบัติได้สำเร็จ

Kawiana et al (2018: 37) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผล ของการปฏิบัติงานจริงที่เป็นไปตามคุณภาพและปริมาณงานที่พนักงานบรรลุในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

Rukmana et al (2018: 220) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผล การปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นผลมาจากการทำงานเป็นจำนวนมากและมีคุณภาพตามความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ตามความสามารถและประสบการณ์

Sarboini et al (2018: 219) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ หน้าที่ของบุคคล หรืองานของบุคคลนั้นควรจะมีระดับของความตั้งใจและทักษะการทำงานในระดับ หนึ่ง ประสิทธิภาพเป็นพฤติกรรมจริงที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานทุกอย่างที่มีความสำคัญมาก เป็นสิ่ง ที่แสดงถึงความพยายามขององค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Soelistya and Gamal (2018: 2) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผลซึ่งมาจากการทำงานในด้านคุณภาพและปริมาณของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตาม

หน้าที่ที่ได้รับ หรืออัตราความสำเร็จโดยรวมของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อเทียบกับงานในการดำเนินงานที่หลากหลาย เช่น งานมาตรฐานเป้าหมายหรือเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่ระบุไว้แล้วล่วงหน้า

Widiyanti et al (2018: 5) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากฟังก์ชันการทำงานบางอย่างหรือกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในช่วงเวลาที่กำหนด โดยผลงานเป็นผลมาจากความพยายามของบุคคลที่กำหนดโดยความสามารถในลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลนั้นและการรับรู้บทบาทของบุคคลในงาน

Alfian and Pratama (2017: 9) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานขององค์กร เช่น ผลงานของพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการให้บริการที่ดีแก่ชุมชนและมีอิทธิพลต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Lestari and Susanty (2017: 215) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน การทำความเข้าใจผลการดำเนินงาน เป็นผลมาจากคุณภาพและปริมาณงานที่พนักงานทำได้ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

Abdullah (2014: 3) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการดำเนินงานที่สร้างโดยองค์กร และดำเนินการโดยผู้นำองค์กรและพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Work Achievement) หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานนั้น เป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพของผลงาน

2. ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้อ้างอิงให้ต้องพิจารณาองค์ประกอบ การประเมินอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ซึ่งแต่ละส่วนราชการอาจจะมีการกำหนดค่าน้ำหนักหรือสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน โดยทั่วไป น้ำหนักขององค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ในการทำงานจะต้องมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งส่วนราชการสามารถกำหนดให้สูงกว่านี้ได้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2553: 1)

ด้วยเหตุผลที่ค่าน้ำหนักคะแนนของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่ได้กำหนดไว้ได้มากหรือน้อยแค่

ไหนด ย่อมส่งผลถึงคะแนนรวมการประเมินผลการปฏิบัติราชการในอัตราส่วนที่เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเช่นกัน จึงนับว่าผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน และผู้รับบริการเป็นอย่างยิ่ง ดังสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 1)

2.1 ความสำคัญต่อส่วนราชการ

- 1) ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการได้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ
- 2) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภาพภารกิจของส่วนราชการ
- 3) การที่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสร้างเป็นข้อมูลฐาน (Baseline) สำหรับการเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในอนาคต

2.2 ความสำคัญต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน

- 1) การที่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของตนอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้ว ยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 2) ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการหรือส่วนหนึ่งคือการบริหารการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงาน และพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น
- 3) การบริหารผลสัมฤทธิ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่ประเมินมาจากเป้าหมายของงานที่มีการมอบหมายกันไว้อย่างเป็นทางการ และผู้รับการประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

2.3 ความสำคัญต่อผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552:

35)

1) ในส่วนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนที่มีภารกิจด้านการบริการต่อผู้รับบริการนั้น หากผู้ปฏิบัติงานให้บริการทำงานได้ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่ดี ก็ย่อมถือได้ว่าผู้รับบริการพอใจหรือรู้สึกว่าได้รับการให้บริการตามที่ได้คาดหวังไว้เป็นอย่างดี

3. องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานพิจารณาจากตัวชี้วัด (Key Performance Indicator หรือ KPI) และค่าเป้าหมาย (Target) ที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาตกลงและเห็นชอบร่วมกัน โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551: 7)

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน = ตัวชี้วัด (KPI) + ค่าเป้าหมาย (Target)

ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดนั้น จะอิงจากงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ โดยมี 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ “งานยุทธศาสตร์”
- 2) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนัก หรือกองหรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน “งานภารกิจ”
- 3) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของผู้รับการประเมิน เช่น งานโครงการ หรืองานในการแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน

4. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 110) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ดีและมีคุณภาพ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะต้องสามารถสะท้อนผลงานที่คาดหวังในช่วงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกผลงานแตกต่าง ตัวชี้วัดไม่ซับซ้อน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสามารถทำความเข้าใจร่วมกันได้ง่าย และมีจำนวนไม่มากเกินไป ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดที่ดีต้องประกอบด้วย มีความเฉพาะเจาะจง ชัดเจน (Specific) สามารถวัดได้จริง (Measurable) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเห็นชอบร่วมกัน (Agreed Upon) มีความเป็นไปได้ที่จะทำได้จริง และเกี่ยวข้องกับงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน และไม่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้ประเมิน (Realistic) ระยะเวลาอยู่ในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม ตามรอบของการประเมิน (Timebound)

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยการพิจารณาจากความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจ งานที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จที่ต้องการจากภารกิจ งานที่มอบหมายนั้นๆ จากนั้นกำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้วัดผลสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เมื่อได้ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน ดำเนินการกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน หรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุ ซึ่งค่าเป้าหมายแบ่งเป็น 5 ระดับ ไหล่ียงจากเป้าหมายผลงานระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด คือ ตั้งแต่ระดับ 1-2-3-4-5 โดยมาตรฐานทั่วไปให้อยู่ที่ระดับคะแนน 3

ระดับ 1 คะแนน สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ ค่าเป้าหมายต่ำสุดยอมรับได้

ระดับ 2 คะแนน สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่า

มาตรฐาน

ระดับ 3 คะแนน สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน

ระดับ 4 คะแนน สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง

ระดับ 5 คะแนน สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ ค่าเป้าหมายระดับยากมาก

และถ้าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลายด้าน และอาจมีความสำคัญ

ไม่เท่ากัน ก็ควรจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดและภารกิจ งาน และให้น้ำหนักคะแนนตามความสำคัญ โดยคะแนนรวมทุกงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเท่ากับ 100 เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินทำการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 167)

6. การวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

การวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (กรมชลประทาน, 2560: เว็บไซต์) เป็นการวัดเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายและเป้าหมายที่เป็นปริมาณที่ชัดเจนสามารถวัดการบรรลุเป้าหมายได้ง่าย เป้าหมายส่วนที่เป็นนามธรรม เรียกว่ามิติคุณภาพ (Quality Dimension) เช่น การเข้าถึง การยอมรับ ความเหมาะสม ความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความเป็นองค์กรรวม ความเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ความปลอดภัย ความทันสมัย โดยทั่วไปการวัดผลงานประกอบด้วย วัตถุประสงค์ 3 ข้อคือ

1) วัดเพื่อตรวจสอบสถานะขององค์กร โดย

- ใช้ตัววัดผลในการกำหนดสถานะขององค์กร
- ใช้ตัววัดผลในการเปรียบเทียบสถานะของตนเอง
- ใช้ตัววัดเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

2) วัดเพื่อสื่อถึงสถานะขององค์กร

การวัดผลงาน สามารถใช้สื่อสารเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร หรือรายงานเสนอต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ต้องรายงานต่อตลาดเป็นระยะๆ การวัดผลที่ออกมาดีสามารถที่จะนำมาสื่อสารกับลูกค้าถึงผลการดำเนินงานของบริษัทได้

3) วัดเพื่อยืนยันลำดับความสำคัญ

การวัดผลการดำเนินงานสามารถบอกให้รู้ว่าองค์กรยังอยู่ห่างจากเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน ทำให้มีความชัดเจนมากขึ้นในการวางแผนการบริหารงานและแผนการลงทุน

โดยสรุประบบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อบอกระดับ

ความสามารถในการดำเนินงาน ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และความต้องการของลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้เครื่องมือในการวัดหรือประเมินผลการบรรลุเป้าหมายผ่านตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์

7. เครื่องชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

เครื่องชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่เป็นตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าสะท้อนให้เห็นสภาพที่ต้องการ ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการพิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 150) ได้แก่

1) ด้านปริมาณผลงาน (Productive Quantity Resource) คือ จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น

2) ด้านคุณภาพผลงาน (Productive Quality Resource) คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ความเรียบร้อย และตรงตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดของงาน

3) ด้านความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา (In Time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

4) ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (Value of Resource) คือ การประหยัดในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด โดยนำองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 150) มาใช้ในการศึกษา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน นิสิตต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี คือ การมีจิตบริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ บุคลากรสายสนับสนุนต้องการได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะหลักคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ จิตบริการ จริยธรรมและคุณธรรม และการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

สุภาภรณ์ ประชุมชั้น (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ 1) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย 2) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านการ

จัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร 3) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย

อาริสา โคตรเรือง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจในองค์กร ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านความถูกต้องของงาน ด้านการมองภาพองค์กรรวม และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความตรงต่อเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านความเข้าใจในองค์กร และด้านการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น หากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ควรตระหนักถึงสมรรถนะประจำสายงานที่พึงมีของผู้ที่ปฏิบัติงานสายการศึกษาทั้งในด้านความถูกต้องของงาน การดำเนินงานเชิงรุก ความเข้าใจในองค์กร และการคิดวิเคราะห์ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เบญญาภา เอกวัตร และพิชญ เฉลิมวัฒน์ (2556: 292-306) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านจริยธรรม ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุดมพร บางท่าไม้ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศ 7) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประชาชนในภูมิภาคอาเซียน และจากการสำรวจระดับสมรรถนะของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน พบว่า สมรรถนะที่โดดเด่นที่สุดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการ

สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามลำดับ ในขณะที่สมรรถนะด้านความยืดหยุ่นในความถูกต้องชอบธรรม และสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่มีระดับความเชี่ยวชาญน้อยที่สุด

วิลัย ชัยสมภาร และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2559: 153-168) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับมาก ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกัน ปัจจัยด้านการมุ่งบริหารผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน และแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ ด้านบุคลากร ควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน และแนวทางด้านการบริหารการปฏิบัติงานควรยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

อรทัย อ้นชานา (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านระบบคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น ควรให้ความสำคัญกับการนำระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ หลักแรงจูงใจ หลักสมรรถนะ และหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ มาใช้เป็นกรอบในการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8

ประภากร เอี่ยมไผ่ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยแรงจูงใจ และทรัพยากรการบริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 ปัญหาและอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 คือ ด้านบุคลากร ได้แก่ จำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่ต่างสายงาน และการสรรหาไม่มีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน

เรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 ลำดับแรก ด้านบุคลากร ควรมีการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และความสามารถ จัดกลุ่มภารกิจให้ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ควรสร้าง มาตรฐานความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเพิ่ม สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม

นิภาพร เียนเลียน และคณะ (2556: 112-123) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมภาค 8 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัย แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 และแนวทางใน การสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้แก่ ควรนำการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ รวมทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานมาใช้อย่าง จริงจัง และควรนำปัจจัยด้านสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบและเลื่อนตำแหน่ง

นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556: 48-60) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง พบว่า ระดับ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยด้านการบริการกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมี อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการ ประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kim and Joo (2018: 149-172) ได้ศึกษาผลกระทบสำหรับการสร้างสมรรถนะและ แผนพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ผ่านหลักสูตรการอบรมแล้ว จำนวน 172 คน จาก 17 จังหวัดในประเทศเกาหลี พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับต่ำ สมรรถนะกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร สมรรถนะด้านความสามารถมี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะกลุ่มอื่น

Shin and Shin (2018: 69-89) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงแรม

จำนวน 270 คน ในเมืองเจจู ประเทศเกาหลี พบว่า ในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ในส่วนของประสิทธิภาพของงานนั้น มีเฉพาะสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะ และด้านความเชี่ยวชาญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน

Fatmah and Purnama (2017: 76-83) ได้ศึกษาถึงการที่ลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาสมรรถนะของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานของ CV.Percetakan Fajar Mojokerto จำนวน 80 คน พบว่า ลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมรรถนะของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และลักษณะของงานและสมรรถนะของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Genty et al (2017: 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งทางธุรกิจด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล, ด้านการตลาด, ด้านการเงิน และด้านบริหารจัดการ กับผลการดำเนินงานของเจ้าของธุรกิจขนาดย่อมไปจนถึงขนาดกลางในรัฐลาโกส ประเทศไนจีเรีย จำนวน 307 คน พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่งทางธุรกิจด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลและด้านการเงินมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าของธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนสมรรถนะประจำตำแหน่งทางธุรกิจด้านการบริหารจัดการไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ และสมรรถนะประจำตำแหน่งทางธุรกิจด้านการตลาดมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

Liu et al (2014: 546) ได้ศึกษาสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคลกับผลการดำเนินงานขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคลจากบริษัทการค้าปิโตรเคมีในเมืองกว่างโจวและเมืองฝอซานในประเทศจีน พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการสนับสนุนผลชนะการแข่งขัน, ด้านการจัดสรรที่มีประสิทธิภาพ, ด้านแรงบันดาลใจ, ด้านความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล, ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านความรู้ทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 414 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2560 : เว็บไซต์)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 250 คน โดยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 42-43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 201 คน และเพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามในการตอบกลับตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 จำแนกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามหน่วยงานที่สังกัด

2.2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามสัดส่วน

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่าง ตามข้อ 2.2 โดยใช้วิธีสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงานที่
สังกัด

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
คณะครุศาสตร์	27	15	12
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	9	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	36	20	17
คณะวิทยาการจัดการ	16	9	9
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	5	5
คณะสาธารณสุขศาสตร์	6	3	3
บัณฑิตวิทยาลัย	9	5	5
ตรวจสอบภายใน	4	2	2
สำนักงานอธิการบดี	189	124	107
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	17	10	8
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	33	18	15
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	5	5
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	7	4	4
สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	17	9	7
สำนักคอมพิวเตอร์	18	9	8
สถาบันภาษา	4	3	3
รวม	414	250	218

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และ
กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาสมรรถนะประจำตำแหน่ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก จำนวน 5 ข้อ ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน จำนวน 5 ข้อ และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบยาว จำนวน 1 ข้อ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็นตอนพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมาย สมมติฐานการวิจัย และนิยามศัพท์
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และความครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรภักดิ์สรชกร อาจารย์ประจำคณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา จิระวุฒินันท์ อาจารย์ประจำคณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item total Correlation ซึ่งสมรรถนะประจำตำแหน่ง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.722 – 0.879 (ตาราง 45 ภาคผนวก ข) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.725 – 0.924 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมาก แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ (ตาราง 45 ภาคผนวก ข)

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งสมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.801 – 0.874 (ตาราง 45 ภาคผนวก ข) และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.828 – 0.913 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าความน่าเชื่อถือตามวิธีของ Cronbach ซึ่งแนะนำว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ควรต่ำกว่า 0.70 ถือว่ามีคุณภาพ แสดงว่า แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ (ตาราง 45 ภาคผนวก ข)

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสาร

2. ขออนุญาตนำเอกสารจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบพร้อมกันกับแบบสอบถาม แล้วแจกไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 250 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในวันที่ 16 ตุลาคม 2560 จำนวน 250 ฉบับ และขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 15 วัน นับจากได้รับแบบสอบถาม

4. เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามตามหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 198 ฉบับ จึงดำเนินการติดตามโดยสอบถามไปผู้รวบรวมของหน่วยงานที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2560 ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามกลับเพิ่มอีกจำนวนจำนวน 20 ฉบับ รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น 218 ฉบับ และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 22 วัน

5. ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืน จำนวน 218 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 218 ฉบับ พบว่าอัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 87.20 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหมายความว่าขนาดตัวอย่างที่ได้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (ดังตาราง 1)

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้วิธีการประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง

ควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 6 ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของสมรรถนะประจำตำแหน่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม
 - 2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Tests) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 - 2.2 การหาค่าจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 4.1 t-test
 - 4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
 - 4.5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่เปรียบเทียบใน t- distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจง แบบ F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factor)
Adj R2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
JCP	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม
CAO	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
PRO	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก

FLE	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการ ยึดหยุ่นผ่อนปรน
COL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้าน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
ACW	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม
PQR	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน ปริมาณงาน
TPQ	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้าน คุณภาพผลงาน
INT	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความ รวดเร็ว
TVR	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความ คุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันที่ แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่ง

กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และตำแหน่ง แสดงค่าดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	71	32.57
1.2 หญิง	147	67.43
รวม	218	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	26	11.93
2.2 30 – 35 ปี	74	33.95
2.3 36 – 40 ปี	48	22.02
2.4 41 – 45 ปี	44	20.18
2.5 มากกว่า 45 ปี	26	11.92
รวม	218	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	113	51.84
3.2 สมรส	91	41.74
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	14	6.42
รวม	218	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	18.35
4.2 ปริญญาตรี	123	56.42
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	55	25.23
รวม	218	100.00
5. ประสบการณ์ทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	46	21.10
5.2 5 - 10 ปี	82	37.62
5.3 11 - 15 ปี	44	20.18
5.4 มากกว่า 15 ปี	46	21.10
รวม	218	100.00
6. รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 15,000 บาท	27	12.38
6.2 15,000 - 18,000 บาท	39	17.89
6.3 18,001 - 21,000 บาท	103	47.25
6.4 มากกว่า 21,000 บาท	49	22.48
รวม	218	100.00
7. ตำแหน่ง		
7.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	60	27.52
7.2 นักวิชาการศึกษา	41	18.81
7.3 นักวิชาการพัสดุ	14	6.42
7.4 นักวิชาการเงินและบัญชี	15	6.88
7.5 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	13	5.96
7.6 บุคลากร	9	4.13
7.7 นักประชาสัมพันธ์	9	4.13
7.8 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	10	4.59

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7.9 ช่าง	19	8.72
7.10 พนักงานบริการ	6	2.75
7.11 พนักงานประจำตึก	15	6.88
7.12 อื่นๆ (ไปรตระบุ).....ได้แก่ นักวิจัย, นักวิทยาศาสตร์.....	7	3.21
รวม	218	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.43) อายุ 30-35 ปี (ร้อยละ 33.95) รองลงมา 36-40 ปี (ร้อยละ 22.02) สถานภาพโสด (ร้อยละ 51.84) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 41.74) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 56.42) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 25.23) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 37.62) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 21.10) รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 18,001-21,000 บาท (ร้อยละ 47.25) รองลงมา มากกว่า 21,000 บาท (ร้อยละ 22.48) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ร้อยละ 27.52) รองลงมา นักวิชาการศึกษา (ร้อยละ 18.81)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แสดงดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมและรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	3.97	0.53	มาก
2. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	4.02	0.49	มาก
3. ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน	4.01	0.47	มาก
4. ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ	3.75	0.59	มาก
โดยรวม	3.94	0.43	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่นเป็นรายข้อของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ	3.98	0.62	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพตนทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ	3.94	0.63	มาก
3. ท่านปรับปรุงวิธีการให้คำแนะนำในการพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.92	0.69	มาก
4. ท่านได้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองและนำองค์ความรู้ที่ได้ถ่ายทอดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ	3.88	0.64	มาก
5. ท่านให้การสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.14	0.63	มาก
โดยรวม	3.97	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านให้การสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ ($\bar{X} = 3.98$) และท่านส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพตนทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก เป็นรายชื่อ
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องรอรระยะเวลา ในการสิ้นสุดกำหนดส่ง	4.16	0.66	มาก
2. ท่านมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.16	0.59	มาก
3. ท่านคิดริเริ่มระบบงานใหม่ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความ รวดเร็วยิ่งขึ้น	3.93	0.67	มาก
4. ท่านกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นในการวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.79	0.66	มาก
5. ท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการ ดำเนินการแต่ยังคงเป้าหมายและประสิทธิภาพที่ตั้งไว้	4.04	0.62	มาก
โดยรวม	4.02	0.49	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงาน
เชิงรุก อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านลงมือ
ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องรอรระยะเวลาในการสิ้นสุดกำหนดส่ง และท่านมีการวางแผน
ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.16$) ท่านพยายามปรับเปลี่ยน
วิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินการแต่ยังคงเป้าหมายและประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.04$)
และท่านคิดริเริ่มระบบงานใหม่ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน เป็นรายชื่อ
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้	3.90	0.66	มาก
2. ท่านยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น	4.14	0.58	มาก
3. ท่านมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่ หลากหลาย แต่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.61	มาก
4. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์หรือ บุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้	3.99	0.61	มาก
5. ท่านปรับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน	4.05	0.61	มาก
โดยรวม	4.01	0.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่น
ผ่อนปรน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ท่านยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) ท่านปรับขั้นตอนการทำงาน
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.05$) และท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับ
สถานการณ์หรือบุคคล แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ ($\bar{X} = 3.99$)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ เป็นรายชื่อ
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่ มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและสนับสนุน ความคิดของตน	3.76	0.68	มาก
2. ท่านปรับปรุงแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับ ของผู้ฟัง	3.75	0.70	มาก
3. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็น ให้ผู้อื่นเข้าใจใน สิ่งที่ท่านต้องการได้	3.76	0.66	มาก
4. ท่านมีกระบวนการวิธีที่จะจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	3.68	0.71	มาก
5. ท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอข้อมูล และจูงใจให้ เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละบุคคล	3.78	0.66	มาก
โดยรวม	3.75	0.59	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะ
การสื่อสารจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอข้อมูล และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม
หรือแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.78$) ท่านนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็นหรือตัวอย่างประกอบ
ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน และท่านนำเสนอ
ข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็น ให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ท่านต้องการได้ ($\bar{X} = 3.76$) และท่านปรับปรุงแบบ
การนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง ($\bar{X} = 3.75$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แสดงค่าดังตาราง 8-12

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณผลงาน	4.05	0.50	มาก
2. ด้านคุณภาพผลงาน	4.02	0.50	มาก
3. ด้านความรวดเร็ว	4.07	0.52	มาก
4. ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	4.20	0.53	มาก
โดยรวม	4.08	0.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.20$)
ด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.07$) และด้านปริมาณผลงาน ($\bar{X} = 4.05$)



ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.57	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานในจำนวนที่เหมาะสมกับระยะเวลา	4.13	0.59	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	4.04	0.58	มาก
4. ท่านมีจำนวนผลงานตามที่ระบุไว้ตามเป้าหมายที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	4.03	0.64	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเกินกว่าปริมาณงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	3.92	0.69	มาก
โดยรวม	4.05	0.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.18$) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในจำนวนที่เหมาะสมกับระยะเวลา ($\bar{X} = 4.13$) และท่านปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.04$)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของชิ้นงานก่อนนำส่งหรือเสนอ ผู้บังคับบัญชาทุกครั้งก่อนเสมอ	4.09	0.61	มาก
2. ท่านได้ปฏิบัติงานถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ไว้	4.11	0.58	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เสมอ	3.98	0.59	มาก
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานมีความสร้างสรรค์ สามารถนำมาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.92	0.62	มาก
5. ท่านมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.64	มาก
โดยรวม	4.02	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงาน
ถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.11$) ท่านตรวจสอบความถูกต้องของชิ้นงาน
ก่อนนำส่งหรือเสนอผู้บังคับบัญชาทุกครั้งก่อนเสมอ ($\bar{X} = 4.09$) และท่านปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ
และพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องเสมอ และท่านมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและปรับปรุง
วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.98$)

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.13	0.64	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.64	มาก
3. ท่านทำงานเสร็จก่อนกำหนดระยะเวลาที่กำหนดส่งเพื่อให้มีเวลา ในการตรวจทานอีกครั้ง	3.89	0.61	มาก
4. ท่านทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	4.07	0.58	มาก
5. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันระยะที่กำหนด	4.11	0.60	มาก
โดยรวม	4.07	0.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.14$) ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.13$) และท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันระยะที่กำหนด ($\bar{X} = 4.11$)



ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ของสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.16	0.64	มาก
2. ท่านใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.17	0.62	มาก
3. ท่านใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ของสำนักงานด้วยความระมัดระวังและ ดูแลรักษาเป็นอย่างดี	4.29	0.61	มาก
4. ท่านนำวัสดุสิ้นเปลืองกลับมาใช้งานซ้ำเมื่อยังสามารถใช้งานได้	4.23	0.64	มาก
5. ท่านจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ท่านใช้งานเสร็จแล้วและตรวจสอบ ความครบถ้วนของอุปกรณ์เสมอ	4.16	0.62	มาก
โดยรวม	4.20	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่า
ของการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ ท่านใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ของสำนักงานด้วยความระมัดระวังและดูแลรักษาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.29$)
ท่านนำวัสดุสิ้นเปลืองกลับมาใช้งานซ้ำเมื่อยังสามารถใช้งานได้ ($\bar{X} = 4.23$) และท่านใช้จ่าย
งบประมาณในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.17$)

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันที่แตกต่างกัน แสดงดังตาราง
13-23

ตอนที่ 4.1 เพศ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	3.96	0.53	3.98	0.53	-0.206	0.837
2. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	3.91	0.54	4.07	0.46	-2.232	0.027*
3. ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน	3.94	0.52	4.04	0.44	-1.405	0.162
4. ด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ	3.70	0.60	3.77	0.58	-0.843	0.400
โดยรวม	3.88	0.47	3.97	0.41	-1.356	0.177

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา เพศหญิง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการ
ดำเนินงานเชิงรุก มากกว่า เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับสมรรถนะประจำ
ตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน และด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ
ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พูน ปรน ทิโต ชีเว

ตอนที่ 4.2 อายุ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน
(ANOVA)

สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.942	0.486	2.608	0.037*
	ภายในกลุ่ม	213	39.656	0.186		
	รวม	217	41.598			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี
30-35 ปี และ 36-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า
มากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 46 ภาคผนวก ค)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นรายด้าน
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุ
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16	642.198	1.499	0.094

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 4.3 สถานภาพ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.526	0.263	1.376	0.255
	ภายในกลุ่ม	215	41.072	0.191		
	รวม	217	41.598			

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8	424.000	1.014	0.425

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำ

ตำแหน่งเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการยืดหยุ่น
 ผ่อนปรน และด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 4.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน
 ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา
 แตกต่างกัน (ANOVA)

สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.517	1.759	9.928	0.000*
	ภายในกลุ่ม	215	38.081	0.177		
	รวม	217	41.598			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะ
 ประจำตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบ
 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
 ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา
 สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม
 มากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 47
 ภาคผนวก ค)

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8	424.000	5.529	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นรายด้าน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
การมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.013 (ตาราง 48 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
การมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 49 ภาคผนวก ค)

พูน ปลูก ทัต ชีเว

ตอนที่ 4.5 ประสพการณ์ทำงาน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์
ทำงาน แตกต่างกัน (ANOVA)

สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.086	0.029	0.148	0.931
	ภายในกลุ่ม	214	41.512	0.194		
	รวม	217	41.598			

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะ
ประจำตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์
ทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12	558.545	1.793	0.355

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะ
ประจำตำแหน่ง เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการ
ยืดหยุ่นผ่อนปรน และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตอนที่ 4.6 รายได้ต่อเดือนปัจจุบัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมของพนักงาน
ในสถาบัน อุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน
ปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.339	1.113	6.226	0.000*
	ภายในกลุ่ม	214	38.259	0.179		
	รวม	217	41.598			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี
สมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการ
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็น
ด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
18,001 – 21,000 บาท, 15,000 – 18,000 บาท และน้อยกว่า 15,000 บาท และที่มีรายได้ต่อเดือน
ในปัจจุบัน 18,000-21,000 และ 15,000-18,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะ
ประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 50 ภาคผนวก ค)

พูนุ ปณุกิตโต ชิว

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน
ปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12	558.545	4.579	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
สมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก
และด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 51
ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
มากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการ
ดำเนินงานเชิงรุก มากกว่ารายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 18,001 – 21,000 บาท, 15,000 – 18,000
บาท และน้อยกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.13 (ตาราง 52 ภาคผนวก ค)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
มากกว่า 21,000 บาท, 18,000-21,000 บาท, และ 15,000 – 18,000 บาท มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มากกว่ารายได้ต่อเดือน
ในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.13 (ตาราง 53 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนในปัจจุบันที่แตกต่างกัน แสดงค่า
ดังตาราง 24-34

ตอนที่ 5.1 เพศ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกัน
(t-test)

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านปริมาณผลงาน	3.94	0.55	4.10	0.47	-2.211	0.028*
2. ด้านคุณภาพผลงาน	3.98	0.56	4.03	0.47	-0.773	0.440
3. ด้านความรวดเร็ว	3.98	0.56	4.11	0.49	-1.677	0.095
4. ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	4.07	0.60	4.27	0.49	-2.681	0.008*
โดยรวม	3.99	0.50	4.13	0.40	-2.162	0.032*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพศหญิง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และด้านความคุ้มค่าและของการใช้ทรัพยากร มากกว่า เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน และด้านความรวดเร็ว ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตอนที่ 5.2 อายุ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน
(ANOVA)

ผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.835	0.209	1.065	0.375
	ภายในกลุ่ม	213	41.770	0.196		
	รวม	217	42.606			

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน
(MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16	642.198	0.699	0.796

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่า
ของการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตอนที่ 5.3 สถานภาพ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ
แตกต่างกัน (ANOVA)

ผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.025	0.013	0.064	0.938
	ภายในกลุ่ม	215	42.580	0.198		
	รวม	217	42.606			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์
ในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้าน ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8	424.000	0.469	0.878

จากตาราง 28 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์
ในการทำงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว
และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 5.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน (ANOVA)

ผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.409	1.204	6.441	0.002*
	ภายในกลุ่ม	215	40.197	0.187		
	รวม	217	42.606			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์
ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบ
ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม
มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 54
ภาคผนวก ค)

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8	424.000	2.145	0.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Teste ซึ่งผลการทดสอบพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 55 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 56 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 5.5 ประสพการณ์ทำงาน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน

ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.357	0.119	0.603	0.614
	ภายในกลุ่ม	214	42.248	0.197		
	รวม	217	42.606			

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นรายด้าน ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์
ทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12	558.545	0.644	0.805

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์
ในการทำงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว และ
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตอนที่ 5.6 รายได้ต่อเดือนปัจจุบัน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p- value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.444	0.815	4.341	0.005*
	ภายในกลุ่ม	214	40.162	0.188		
	รวม	217	42.606			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการ
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
มากกว่า 21,000 บาท และระหว่าง 18,001 – 21,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม มากกว่าที่รายได้ 15,000 – 18,000 บาท และ น้อยกว่า 15,000
บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 57 ภาคผนวก ค)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นรายด้านของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	Hypothesis df	Error	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12	558.545	1.756	0.052

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์
ในการทำงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว และ
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้
 H_1 : สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มีความสัมพันธ์
และผลกระทบบกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

H_2 : สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์
และผลกระทบบกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

H_3 : สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

H_4 : สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	ACW	CAO	PRO	FLE	COL	VIFs
\bar{X}	4.089	3.977	4.022	4.011	3.752	
S.D.	0.443	0.533	0.495	0.473	0.592	
ACW	-	0.508**	0.713**	0.644**	0.617**	
CAO		-	0.606**	0.521**	0.567**	1.766
PRO			-	0.641**	0.625**	2.206
FLE				-	0.622**	1.994
COL					-	2.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าตั้งแต่ 1.766 - 2.206 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.508-0.713 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) ได้ดังนี้

$$ACW = 1.054 + 0.010CAO + 0.385PRO + 0.228FLE + 0.142COL$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม (ACW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 75.799$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.580 (ดังตาราง 36) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
	ค่าคงที่ (a)	1.054		
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	0.010	0.049	0.213	0.831
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.385	0.058	6.586	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.228	0.058	3.926	0.000*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.142	0.047	3.027	0.003*

$F = 75.799$ $p = 0.000$ $Adj R^2 = 0.580$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2, 3 และ 4 สำหรับสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW)

เมื่อนำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการติดต่อสื่อสาร (COL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์

ในการทำงาน โดยรวม (ACW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.581 (ตาราง 58 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการดังนี้

$$ACW = 1.064 + 0.389PRO + 0.230FLE + 0.144COL$$

ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	PQR	CAO	PRO	FLE	COL	VIFs
\bar{X}	4.056	3.977	4.022	4.011	3.752	
S.D.	0.509	0.533	0.495	0.473	0.592	
PQR		0.417**	0.617**	0.595**	0.579**	
CAO			0.606**	0.521**	0.567**	1.766
PRO				0.641**	0.625**	2.206
FLE					0.622**	1.994
COL						2.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าตั้งแต่ 1.766 - 2.206 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน (PQR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.417-0.617 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน (PQR) ได้ดังนี้

$$PQR = 0.990 - 0.056CAO + 0.345PR + 0.282FLE + 0.206COL$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านปริมาณผลงาน (PQR) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 48.615$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.467 (ดังตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านปริมาณผลงาน (PQR) ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านปริมาณงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.990	0.240	4.122	0.000*
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	-0.056	0.063	-0.897	0.371
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.345	0.076	4.562	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.282	0.075	3.748	0.000*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.206	0.061	3.398	0.001*

$F = 48.615$ $p = 0.000$ $Adj R^2 = 0.467$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน (PQR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2, 3 และ 4 สำหรับสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน (PQR)

เมื่อนำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์

ในการทำงาน ด้านปริมาณผลงาน (PQR) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.468 (ตาราง 59 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการดังนี้

$$PQR = 0.936 + 0.323PRO + 0.274FLE + 0.192COL$$

ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	TPQ	CAO	PRO	FLE	COL	VIFs
\bar{X}	4.020	3.977	4.022	4.011	3.752	
S.D.	0.504	0.533	0.495	0.473	0.592	
TPQ		0.440**	0.672**	0.578**	0.591**	
CAO			0.606**	0.521**	0.567**	1.766
PRO				0.641**	0.625**	2.206
FLE					0.622**	1.994
COL						2.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าตั้งแต่ 1.766 - 2.206 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่ง ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.440-0.672 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) ได้ดังนี้

$$TPQ = 0.902 - 0.051CAO + 0.454PRO + 0.186FLE + 0.199COL$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 56.546$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.506 (ตาราง 40) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) ปรากฏผลดังตาราง 40

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.902	0.229	3.934	0.000*
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	-0.051	0.060	-0.847	0.398
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.454	0.072	6.294	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.186	0.072	2.597	0.010*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.199	0.058	3.443	0.001*

$F = 56.546$ $p = 0.000$ $Adj R^2 = 0.506$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2, 3 และ 4 สำหรับสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านคุณภาพผลงาน (TPQ)

เมื่อนำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์

ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน (TPQ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.507 (ตาราง 60 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการดังนี้

$$TPQ = 0.853 + 0.434PRO + 0.179FLE + 0.187COL$$

ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	INT	CAO	PRO	FLE	COL	VIFs
\bar{X}	4.074	3.977	4.022	4.011	3.752	
S.D.	0.521	0.533	0.495	0.473	0.592	
INT		0.405**	0.656**	0.508**	0.488**	
CAO			0.606**	0.521**	0.567**	1.766
PRO				0.641**	0.625**	2.206
FLE					0.622**	1.994
COL						2.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าตั้งแต่ 1.766 - 2.206 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว (INT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.405 - 0.656 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว (INT) ได้ดังนี้

$$INT = 1.083 - 0.042CAO + 0.571PRO + 0.135FLE + 0.087COL$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้าน ความรวดเร็ว (INT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 43.231$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.438 (ดังตาราง 42) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็ว (INT) ปรากฏผลดังตาราง 42

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็วของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็ว		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.083	0.253	4.285	0.000*
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	-0.042	0.066	-0.643	0.521
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.571	0.080	7.172	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.135	0.079	1.701	0.090
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.087	0.064	1.359	0.176

$F = 43.231$ $p = 0.000$ $Adj R^2 = 0.438$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็ว (INT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 สำหรับสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็ว (INT)

เมื่อนำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความรวดเร็ว (INT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.427 (ตาราง 61 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการดังนี้

$$\text{INT} = 1.299 + 0.690\text{PRO}$$

ตาราง 43 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	TVR	CAO	PRO	FLE	COL	VIFs
\bar{x}	4.206	3.977	4.022	4.011	3.752	
S.D.	0.539	0.533	0.495	0.473	0.592	
TVR		0.472**	0.496**	0.522**	0.456**	
CAO			0.606**	0.521**	0.567**	1.766
PRO				0.641**	0.625**	2.206
FLE					0.622**	1.994
COL						2.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีค่าตั้งแต่ 1.766 - 2.206 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.456 - 0.522 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR) ได้ดังนี้

$$\text{TVR} = 1.239 + 0.191\text{CAO} + 0.17(\text{PRO} + 0.310\text{FLE} + 0.075\text{COL})$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 28.166$; $p = 0.000$) และค่า

สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.334 (ดังตาราง 44) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละด้านกับตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR) ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.239	0.285	4.354	0.000*
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	0.191	0.074	2.566	0.011*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.170	0.090	1.892	0.060
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.310	0.089	3.476	0.001*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.075	0.072	1.048	0.296
F = 28.166 p = 0.000 Adj R ² = 0.334				

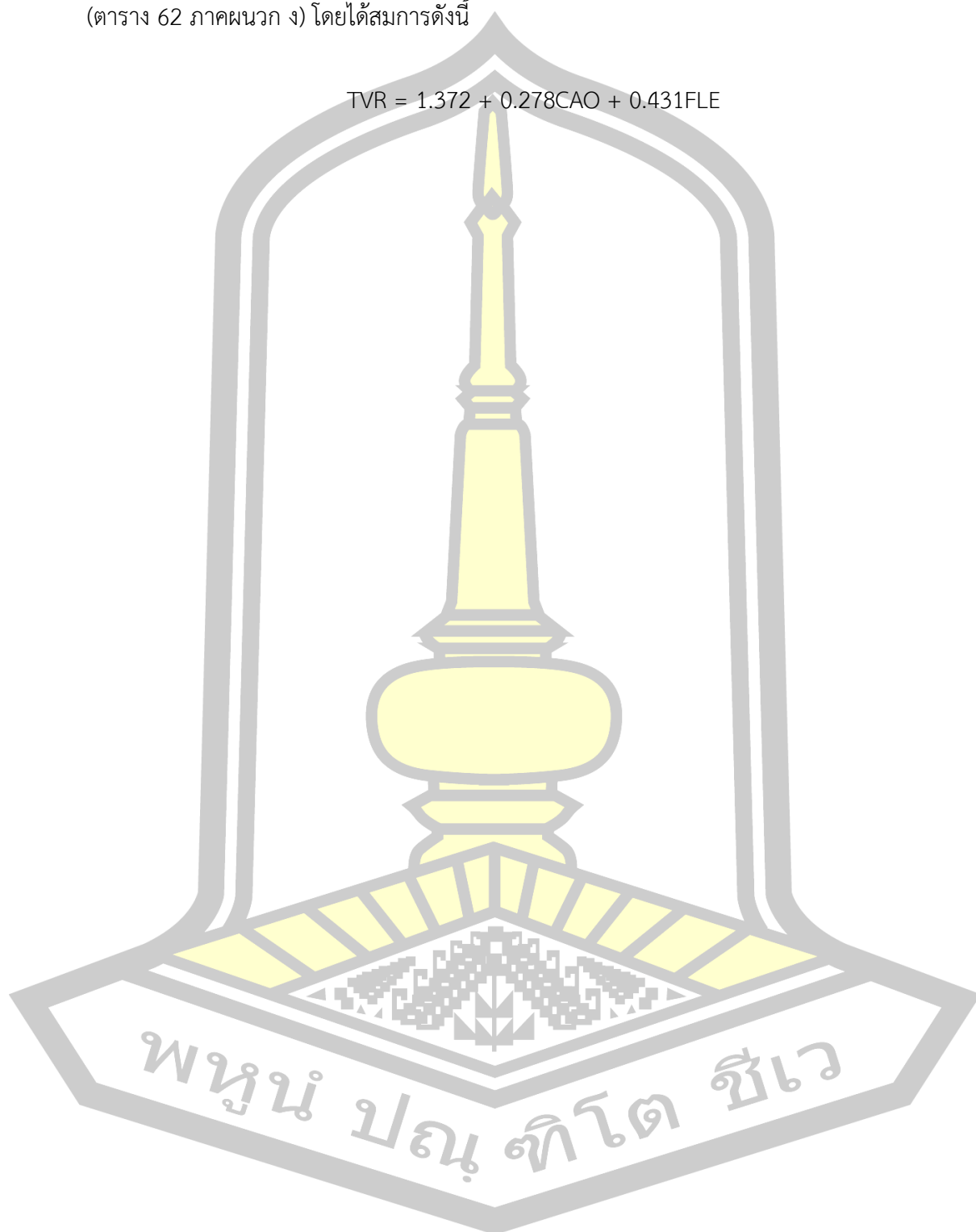
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) และด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ 3 สำหรับสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) และด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (TVR)

เมื่อนำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO) และด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่า

ของการใช้ทรัพยากร (TVR) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.321 (ตาราง 62 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการดังนี้

$$\text{TVR} = 1.372 + 0.278\text{CAO} + 0.431\text{FLE}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของสมรรถนะประจำตำแหน่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
5. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 18,001-21,000 บาท และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น เช่น ท่านให้การสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งร่างกาย ปัญญา และจิตใจ และท่านส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพตนทั้งร่างกาย ปัญญา และจิตใจ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก เช่น ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องระยะเวลาในการสิ้นสุดกำหนดส่ง มีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และท่านคิดริเริ่มระบบงานใหม่ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานที่ความรวดเร็วยิ่งขึ้น ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน เช่น ท่านยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน และท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ และด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ เช่น ท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอข้อมูล และตั้งใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละบุคคล นำเสนอความคิดเห็น ประเด็นตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน และท่านนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็น ให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ท่านต้องการได้
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน เช่น ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานในจำนวนที่เหมาะสมกับระยะเวลา และท่านปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพผลงาน เช่น ท่านได้ปฏิบัติงานถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องของชิ้นงานก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา ทุกครั้งก่อนเสมอ และท่านปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องเสมอ และมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความรวดเร็ว เช่น ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย งานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด และท่านมีการวาง

แผนการทำงานเพื่อหางานเสร็จทันระยะเวลาที่กำหนด และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เช่น ท่านใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ของสำนักงานด้วยความระมัดระวังและดูแลรักษาเป็นอย่างดี นำวัสดุสิ้นเปลืองกลับมาใช้งานซ้ำเมื่อยังสามารถใช้งานได้ และท่านใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการ กิจกรรม อย่างประหยัดและคุ้มค่า

4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เพศหญิง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก มากกว่าเพศชาย

5. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30-35 ปี และ 36-40 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า อายุ 45 ปี

6. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

7. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า รายได้ปัจจุบัน 18,001 – 21,000 บาท 15,000 – 18,000 บาท และน้อยกว่า 15,000 บาท และที่รายได้ต่อเดือนปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท, 18,000 – 21,000 บาท และ 15,000 – 18,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม มากกว่า รายได้ต่อเดือนปัจจุบันน้อยกว่า 15,000 บาท

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก มากกว่ารายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 18,001 – 21,000 บาท 15,000 – 18,000 บาท และน้อยกว่า 15,000 บาท

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท, 18,000 – 21,000 บาท และ 15,000 – 18,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มากกว่า น้อยกว่ารายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000 บาท

8. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เพศหญิง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มากกว่าเพศชาย

9. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

10. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน มากกว่า 21,000 บาท และ 18,001 – 21,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม มากกว่าที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000 – 18,000 บาท และ น้อยกว่า 15,000 บาท

11. สมรรถนะประจำตำแหน่ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) ได้แก่ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO) ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE) และด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ (COL) ซึ่งมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม (ACW) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$ACW = 1.064 + 0.389PRO + 0.230 FLE + 0.144 COL$$

เมื่อพิจารณาสมการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านปริมาณผลงาน

$$PQR = 0.936 + 0.323PRO + 0.274FLE + 0.192COL$$

2) ด้านคุณภาพผลงาน

$$TPQ = 0.853 + 0.434PRO + 0.179FLE + 0.187COL$$

3) ด้านความรวดเร็ว

$$INT = 1.299 + 0.690PRO$$

4) ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

$$TVR = 1.372 + 0.278CAO + 0.431FLE$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน และด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จะให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนในการทำงาน และคิดริเริ่มระบบงานใหม่ๆ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาศักยภาพ ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อาริสรา โคตรเรือง (2557: 94) พบว่า นักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการศึกษาเมื่อเล็งเห็นโอกาสจะไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในองค์กรและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานในระยะยาว

2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านความรวดเร็ว และด้านปริมาณผลงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จะให้ความสำคัญและเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ โดยใช้อย่างระมัดระวังเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้น จะดำเนินงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีปริมาณผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร ฉายประเสริฐ (2558: 107-118) พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประชุมชื่น (2557: 85) พบว่า พนักงาน

ปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ ด้านการจัดการและใช้ทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานนั้นๆ

3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านการดำเนินงานเชิงรุก มากกว่าเพศชาย เนื่องจาก เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดรอบคอบ ในการทำงานต่างๆ จึงมีการวางแผนให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชัย ศรีบุญลา และคณะ (2558: 48-56) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการครู ต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น โดยการส่งผลงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนางานเพื่อขอให้มีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตลอดจนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งมากอายุ 45 ปีขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งพนักงานที่อายุน้อยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าทั้งในด้านการขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ พลอินทร์ (2557: 94-110) พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในด้านจริยธรรม

5. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น นักวิชาการศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน เพื่อคิดวิเคราะห์งานต่างๆ เพื่อเสนอต่อผู้บริหารให้ทราบถึงเหตุการณ์ ปัญหา ผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นไปตามรูปแบบของผู้บริหารหรือผู้ต้องการใช้ข้อมูลต้องการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ รักษาพล (2559: 84) พบว่า สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข

เครือข่ายบริการที่ 8 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความรู้ ทักษะความชำนาญที่แตกต่างกัน

6. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถนะประจำตำแหน่งโดยรวม ด้านการดำเนินงานเชิงรุก และด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้สูงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน นำความรู้ ทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีในการทำงานหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ ชจรนาม (2560: 79) พบว่า ผู้ทำบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้ ความสามารถ ด้านนวัตกรรมโดยรวม และด้านการพัฒนาแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มากจะมีประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ มีทักษะการเรียนรู้ที่ชาญฉลาด พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย และเวลาน้อยที่สุด สามารถคิดค้นตัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

7. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมากกว่าเพศชาย เนื่องจาก เพศหญิงเป็นเพศที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต เพราะปัจจุบันเพศหญิงต้องพึ่งพาตนเอง และต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทำให้เพศหญิงต้องทำงานให้มีปริมาณผลงานเป็นที่ยอมรับ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นผลงานในการก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ฉายประเสริฐ (2558: 51-64) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สภาพการจ้างพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

8. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีนั้นจะปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงาน ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ร่วมกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน และทราบถึงสถานะของหน่วยงานว่าอยู่ตำแหน่งไหนถึงจะไปถึงเป้าหมาย รวมถึงทรัพยากรหน่วยงานว่า จะต้องบริหารจัดการอย่างไรให้เพียงพอและคุ้มค่า จึงทำให้มีความมุ่งมั่นที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่

เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามที่ได้ร่วมวางแผนและตั้งเป้าหมายไว้ และใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2556: 395-412) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทประกันภัย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและความคิดในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานมีความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ

9. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันสูงกว่า มีแรงจูงใจจากผลตอบแทนที่ได้รับ จึงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้มีปริมาณงานและคุณภาพผลงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประชุมชื่น (2557: 87) พบว่า พนักงานปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายแตกต่างกัน เนื่องจาก การที่พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่าให้ความสำคัญกับรายได้ก็เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในองค์กรระยะยาว ค่าตอบแทนที่สูงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงสุด

10. สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เนื่องจาก การดำเนินงานต่างๆ ภายในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ต้องสามารถดำเนินงานได้เมื่อผู้รับผิดชอบงานนั้นๆ ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ดังนั้น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จะต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองและถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงาน แนวทางการแก้ปัญหา ข้อผิดพลาดต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า ไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือเสียหายแก่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา (2560: 1) กล่าวไว้ว่า องค์กรจะสามารถดำเนินภารกิจได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือเพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนางานของตนและถ่ายทอดองค์ความรู้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการใส่ใจและพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้อย่างไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

11. สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการดำเนินงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรวดเร็ว เนื่องจาก พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จะมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีการวางแผนในการทำงานเพื่อลดขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ให้งานสำเร็จในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น แต่ผลการดำเนินงานยังคงบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูลย์ ปัญญายุทธการ (2561: เว็บไซต์) กล่าวว่า การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงอย่างเดียววันนั้น ไม่เพียงพอต่อการแข่งขันในปัจจุบัน พนักงานจะต้องทำงานอย่างมีการเตรียมการที่ดี เพื่อรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หรือป้องกันปัญหาที่เคยเกิดในอดีต เพื่อหวังผลความเป็นเลิศในงานของตน โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นบอกในสิ่งที่ควรทำหรือไม่ต้องรอกระทั่งเกิดความเสียหาย ซึ่งการทำงานแบบเชิงรุกนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรอย่างมาก เพราะจะช่วยลดปัญหาในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

12. สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เนื่องจาก การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน เป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการอาจารย์ นักศึกษา ผู้มารับบริการด้านต่างๆ และสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ตามนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ดังนั้น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องต่างๆ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับเหตุการณ์ กลุ่มคนต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: เว็บไซต์) กล่าวไว้ว่า ถึงแม้ว่าการทำงานต่างๆ จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเวลา สถานที่ เงินทอง เป็นต้น แต่บางครั้งความเข้มงวดเกินไปอาจทำให้เพื่อนร่วมงานไม่พอใจด้วยเหตุนี้ การคิดแก้ปัญหาด้วยความยืดหยุ่นผ่อนปรนเป็นอีกแนวทางที่ช่วยแก้ไขปัญหาก็ำรงงานสำเร็จได้ หากไม่ทำให้องค์กรเสียหาย

13. สมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม ด้านปริมาณผลงาน และด้านคุณภาพผลงาน เนื่องจาก การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามตามเป้าหมายนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีกระบวนการวิธีการจูงใจให้ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ให้การสนับสนุน ทั้งในด้านความคิดเห็นประเด็นต่างๆ ที่ต้องการให้ได้รับการสนับสนุน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์ (2556: เว็บไซต์) กล่าวว่า ศิลปะการสื่อสารจูงใจเป็นสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นของข้าราชการ เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร และการสื่อความคิดหรือทัศนคติ ความรู้สึกซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจต่อกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อ ข้าราชการทุกคนมีทักษะในด้านศิลปะสื่อสารจูงใจ ข้าราชการจะสามารถเป็นผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณภาพ และเพิ่มสมรรถนะของส่วน ราชการและประเทศชาติโดยส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญด้านการใส่ใจและ พัฒนาผู้อื่น ด้วยการให้การสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร

1.2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญด้านการ ดำเนินงานเชิงรุก ด้วยการทำงานอย่างมีการวางแผน เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

1.3 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญด้านการยืดหยุ่น ผ่อนปรน ยอมรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

1.4 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญด้านศิลปะการ สื่อสารจูงใจในการนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็นต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

1.5 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญด้านการ ดำเนินงานเชิงรุก ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบของสมรรถนะประจำตำแหน่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารองค์กร หัวหน้าสำนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน เช่น กฎ ระเบียบต่างๆ แรงจูงใจ เป็นต้น

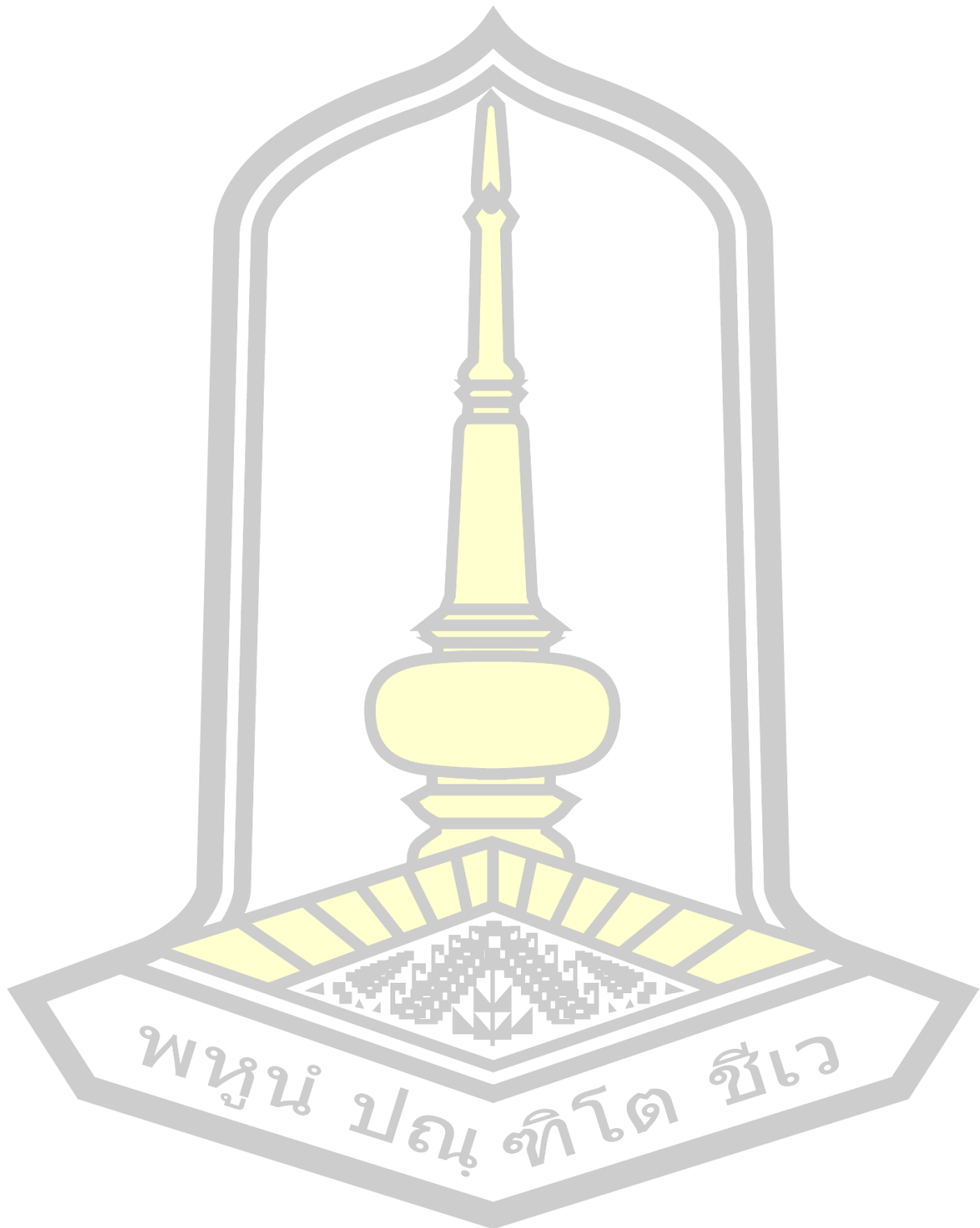
2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เช่น ผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.4 ควรศึกษาตัวแปรแทรกอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำตำแหน่งที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร เป็นต้น

2.5 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เช่น ลักษณะทางกายภาพ ความไม่พอเพียงของทรัพยากร ลำดับขั้นตอนกระบวนการ สิทธิการเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ในองค์กรให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.
2548. (2548, 8 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก. หน้า 23-24.
- กรมชลประทาน. (2560). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. [ออนไลน์]. ได้จาก:
http://irrigation.rid.go.th/rid15/ppn/oa/meeting_seminar/rbm.htm [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 20 สิงหาคม 2560].
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2561). *เอกสารประกอบการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา*. [ออนไลน์]. ได้จาก [http://vpress.nrru.ac.th/personnel/index.php?
option=com_content&view=article&id=201](http://vpress.nrru.ac.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=201) [สืบค้นเมื่อ วันที่ 27 พฤษภาคม
2561].
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2553, 22 ธันวาคม). *เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.
2553*. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.
- คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2560). *การจัดการความรู้ คณะ
สาธารณสุขศาสตร์ ปีการศึกษา 2559*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิตสวาท ปาละสิงห์. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ซ์ชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. (2552). *26 F ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ + ประสิทธิภาพสูงสุด*.
[ออนไลน์]. ได้จาก: [http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?
bookID=1446](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1446) [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2561].
- ณัฐพงษ์ เต็มแก้ว. (2558). *คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมยานยนต์*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงาน
อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
8(2), 51-64.

- ชนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 6(3), 395-412.
- นิภาพร เฉียนเลียน, เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ และสุรพร เสียนสลาย. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมภาค 8. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 11(2), 112-123.
- นิภาพรรณ รอดโรคา, เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ และดุสิต เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนกลาง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 11(1), 48-60.
- บายาตี ดือรามัน, เจริญพร เพ็ชรกิจ, ชัยเดช ชาวอ่อน, จิฟติกันต์ ต่านวรรณกิจ, ขวัญเนตร อริยวงศ์พานิช และปณิตา ปัญญาพิชัย. (2560). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงแรมระดับ 1-3 ดาว ของจังหวัดกระบี่. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 10(2), 239-243.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญญาภา เอกวัตร และพิชญ์ เฉลิมวัฒน์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 5(1), 292-306.
- ประเชิญโชค สมรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารนักบริหาร*. 32(4), 103-108.
- ประกาศกร เอี่ยมไม่. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547, 14 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนที่ 23 ก. หน้า 1-24.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507. (2507, 21 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 81 ตอนที่ 7. หน้า 11-13.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 36-43.

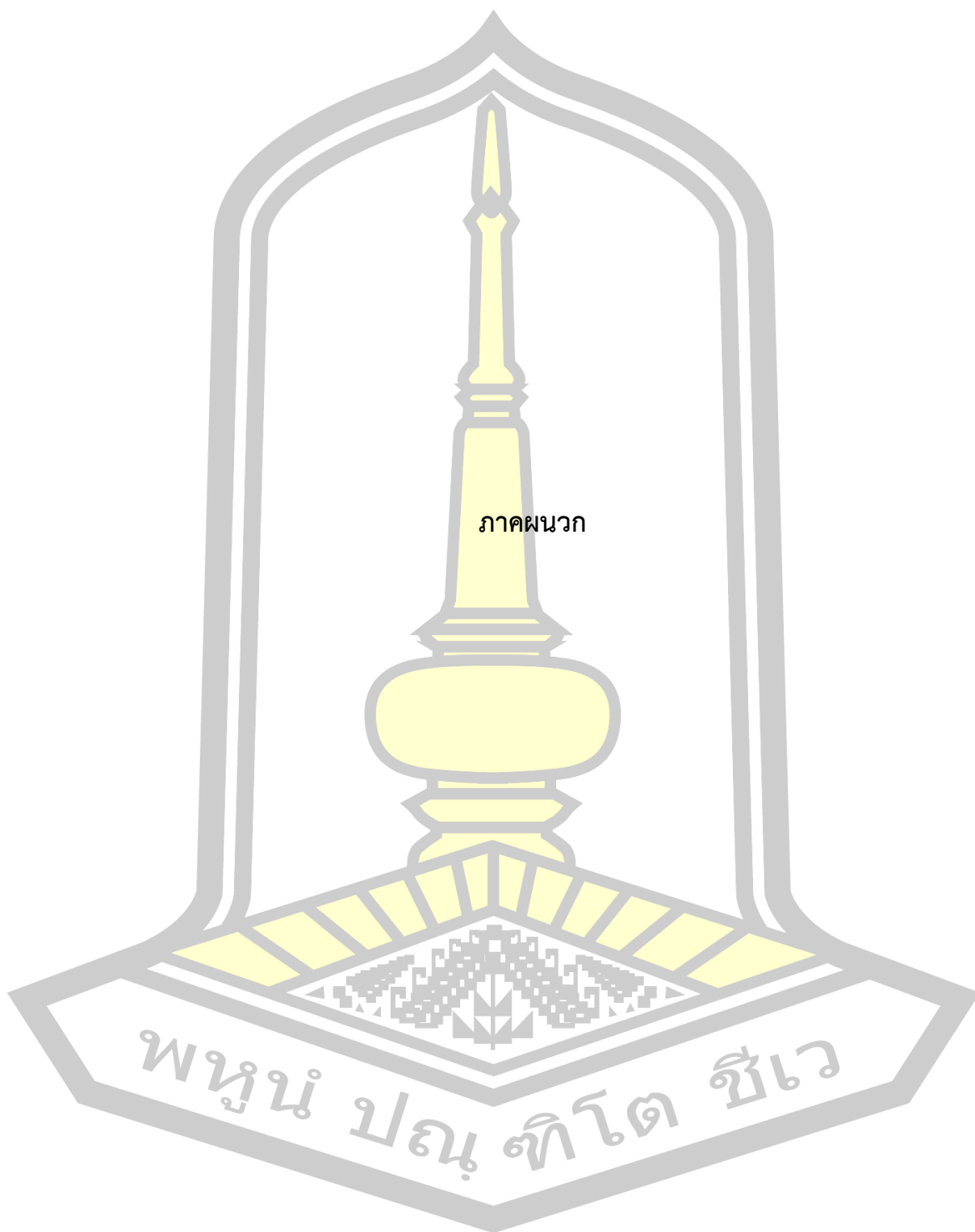
- พินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์. (2556). *ศิลปะการสื่อสารจูงใจขั้นสูง*. [ออนไลน์]. ได้จาก:
<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=32054&Key=news2>
 [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2561].
- พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง
 สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครปฐม*. 1(1), 94-110.
- ไพบูลย์ ปัญญายุทธการ. (2561). *การทำงานเชิงรุก หรือ Proactive Behavior*. [ออนไลน์]. ได้
 จาก: <http://www.knowledgetraining.com/index.php?tpid=0088> [สืบค้นเมื่อ วันที่
 11 มิถุนายน 2561].
- มณีนรัตน์ รักษาพล. (2559). *สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา
 นักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). *คู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยมหิดล*.
 นครปฐม: กองทรัพยากรบุคคล.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2557, 7 ตุลาคม). *เรื่อง กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งและ
 ระดับที่คาดหวังสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา*.
 _____. (2558, 5 ตุลาคม). *ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
 พ.ศ. 2558. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
 _____. (2558, 2 เมษายน). *เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน
 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา*.
 _____. (2560). *ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. [ออนไลน์]. ได้จาก:
[http://vpress.nrru.ac.th/personnel/index.php?option=com_content&view=arti
 cle&id=85](http://vpress.nrru.ac.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=85) [สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 สิงหาคม 2560].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2560). *สมรรถนะบุคลากร*. [ออนไลน์]. ได้จาก:
<http://personnel.ssru.ac.th/home> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 สิงหาคม 2560].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2560). *คู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 และพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ
 เชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2560*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ยุทธชัย ศรีบุญญา, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ และจตุพร เหลืองอุบล. (2558). การเปรียบเทียบ
สมรรถนะประจำสายงานของครู ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 9(1), 48-56.
- วิไล ชัยสมภาร และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2559). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงาน
เทศบาลในจังหวัดลำพูน. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 14(1), 153-168.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.
กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง. (2559). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554, 24 มกราคม). *เรื่อง แนวทางการกำหนดสมรรถนะ
ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพล
เรือนในสถาบันอุดมศึกษา*. หนังสือที่ ศธ. 0509(2)/ว2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*.
นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2552). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน*. นนทบุรี: สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ..
- _____. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. นนทบุรี: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- _____. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี:
ประชุมช่าง.
- _____. (2559). *คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- สิทธิชัย ศรีเจริญประมง, นภดล แสงแข, ฤดีวรรณ ยิ่งยง และภานิตา โพธิ์แก้ว. (2560). การศึกษา
สภาวะการปฏิบัติงานบนทฤษฎีด้านสมรรถนะของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดจันทบุรี
เพื่อรองรับมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*.
5(2), 17-28.
- สุภาภรณ์ ประทุมขัน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อนุสรณ์ ชจรนาม. (2560). ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรทัย อ้นชานา. (2558). ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อาริษา โคตรเครื่อง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษารัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดมพร บางท่าไม้. (2556). สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abidin, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerjakaryawan pada PT Alfa Retailindo Di Makassar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*. 7(2), 226-234.
- Alfian, F.Y. and Pratama, A. (2017). Analysis of the Effect of Remuneration on Performance of Civil Servants at Lampung Agriculture Training Center. In Kurniawan, R. (Ed.). *The 3rd International Conferences on Information Technology and Business*. 7 December 2017, Bandar Lampung, Indonesia. pp. 9-15.
- Black, W.C. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 5thed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2006.
- Boonkhum, C. and Rojniruttikul, N. (2016). Factors Affecting Competency in 5S Activities of Employees at Thaisummit Autoparts Industry Company Limited. *Journal of Liberal Arts and Management Science*. 3(5), 85-94.

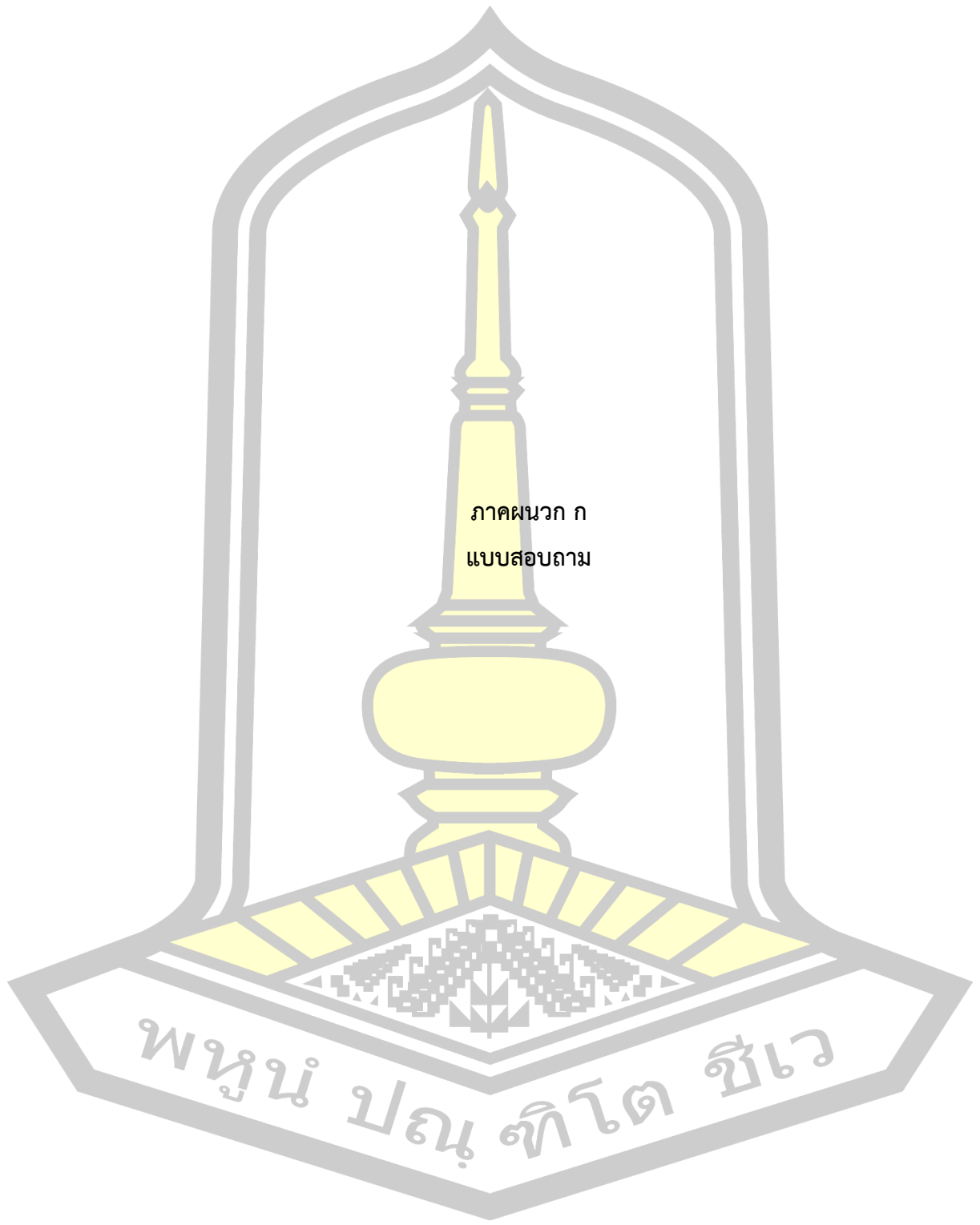
- Chatzoglou, P., Dimitrellos, G., Chatzoudes, D. and Aggelidis, V. (2017). The Relationship between Leadership Competencies and Successful Organisational Change. *10th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business*. 13-15 September 2017, Rome, Italy. EuroMed Press. pp. 365-379.
- Fatmah, D. and Purnama, C. (2017). Effect Of Job Characteristics And Employee Competency On Employee Performance (Study In CV. Percetakan Fajar Mojokerto). *Economac: Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*. 1(2), 76-83.
- Genty, K.I., Awe, K.O. and Aremo, M.O. (2017). Empirical Evidence on The Relationship Between Business Competencies and Entrepreneurial Performance in Nigeria. *LASU Journal of Business Review (LASUJBR)*. 4(1), 1-15.
- Hasyim, M. and Prastyo, D.D. (2017). Modelling lecturer performance index of private university in Tulungagung by using survival analysis with multivariate adaptive regression spline. *International Conference on Mathematics: Pure, Applied and Computation*. 1 November 2017, Surabaya, Indonesia. Institute of Physics. pp. 1-6.
- Kawiana, I.G.P., Dewi, L.K.C., Martini, L.K.B. and Suardana, I.B.R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. 9(2), 201-221.
- Kim, H. and Joo, J.H. (2018). An analysis on job competencies of secondary school vice-principals' qualification training program. *The Journal of Educational Research*. 16(1), 149-172.
- Lestari, H. and Susanty, A.I. (2017). Primary Factors In Human Capital Management That Significantly Influence Toward The Performance Of Employee. *The 8th International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information and Innovation*. 20 July 2017, Bandung. Telkom University. pp. 209-217.

- Liu, H., Fu, Y., Wang, X. and Fang, Y. (2014). Empirical Analysis of the Relationship between HR Professionals' Competency and Enterprise Performance. *International Conference on Management Science and Management Innovation (MSMI 2014)*. 14-15 June 2014, Changsha, China. Atlantis Press. pp. 546-553.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Rukmana, H.D., Sopiah, M.Pd., M.M. and Nora, E.S.E. (2018). The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit li Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *The 1st International Research Conference on Economics and Business*. 11-12 December 2017, Malang, Dubai. Knowledge E. pp. 211-227.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J. and Yusuf, Z. (2018). The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. 6(2), 215-234.
- Shin, H. and Shin, J. (2018). The Effects of Job Competency on Job Efficacy and Task Performance: Focused on Hotel Employees in Jeju. *Tourism Management Research*. 81(0), 69-89.
- Soelistya, D. and Gamal, A. (2018). The Influence Of Leadership And Organizational Culture To Motivation And Employee Performance At University Of Nahdlatul Ulama Surabaya Indonesia. *Archives of Business Research*. 6(2), 1-9.
- Widiyanti, N.D., Putriana, L. and Supriyadi, E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan. *Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*. 2(3), 1-15.



ภาคผนวก

พูนํ ปณํ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 20 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 20 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 3. การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา โปรดให้ข้อมูลโดยการตอบคำถามทุกตอน เพื่อให้การศึกษามีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
 4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมไปประกอบการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น
 5. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อผู้ศึกษา นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 083-7419486 E-mail : sutthinee.rattananen@gmail.com
- ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูล ณ โอกาสนี้

ศุทธิณี รัตนเนนย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 – 35 ปี

() 36 – 40 ปี

() 41 – 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,000 – 18,000 บาท

() 18,001 – 21,000 บาท

() มากกว่า 21,000 บาท

7. ตำแหน่ง

() เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

() นักวิชาการศึกษา

() นักวิชาการพัสดุ

() นักวิชาการเงินและบัญชี

() นักวิชาการการคอมพิวเตอร์

() บุคลากร

() นักประชาสัมพันธ์

() อื่นๆ ระบุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น					
1. ท่านให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ					
2. ท่านส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพตนทั้งทางร่างกาย ปัญญา และจิตใจ					
3. ท่านปรับปรุงวิธีการให้คำแนะนำในการพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
4. ท่านได้มี การพัฒนาศักยภาพตนเองและนำองค์ความรู้ที่ได้ถ่ายทอดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ					
5. ท่านให้การสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ					
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก					
6. ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องรอรระยะเวลาในการสิ้นสุดกำหนดส่ง					
7. ท่านมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8. ท่านคิดริเริ่มระบบงานใหม่ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น					
9. ท่านกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
10. ท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินการแต่ยังคงเป้าหมายและประสิทธิภาพที่ตั้งไว้					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (ต่อ)

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน					
11.ท่านมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้					
12.ท่านยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น					
13.ท่านมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และ กลุ่มคนที่หลากหลาย แต่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
14.ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับ สถานการณ์หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้					
15.ท่านปรับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ หน่วยงาน					
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ					
16.ท่านนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็นหรือ ตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน					
17.ท่านปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความ สนใจและระดับของผู้ฟัง					
18.ท่านนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น ประเด็น ให้ผู้อื่น เข้าใจในสิ่งที่ท่านต้องการได้					
19.ท่านมีกระบวนการวิธีที่จะจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					
20.ท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอข้อมูล และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละบุคคล					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปริมาณผลงาน					
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในจำนวนที่เหมาะสมกับระยะเวลา					
3. ท่านปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านมีจำนวนผลงานตามที่ระบุไว้ตามเป้าหมายที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเกินกว่าปริมาณงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา					
ด้านคุณภาพผลงาน					
6. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของชิ้นงานก่อนนำส่งหรือเสนอผู้บังคับบัญชาทุกครั้งก่อนเสมอ					
7. ท่านได้ปฏิบัติตามถูกต้องครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้					
8. ท่านปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องเสมอ					
9. ท่านมีผลการปฏิบัติงานมีความสร้างสรรค์ สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
10. ท่านมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความรวดเร็ว					
11. ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
13. ท่านทำงานเสร็จก่อนกำหนดระยะเวลาที่กำหนดส่งเพื่อให้มีเวลาในการตรวจทานอีกครั้ง					
14. ท่านทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันระยะที่กำหนด					
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร					
16. ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ของสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
17. ท่านใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
18. ท่านใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ของสำนักงานด้วยความระมัดระวังและดูแลรักษาเป็นอย่างดี					
19. ท่านนำวัสดุสิ้นเปลืองกลับมาใช้งานซ้ำเมื่อยังสามารถใช้งานได้					
20. ท่านจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ท่านใช้งานเสร็จแล้วและตรวจสอบความครบถ้วนของอุปกรณ์เสมอ					

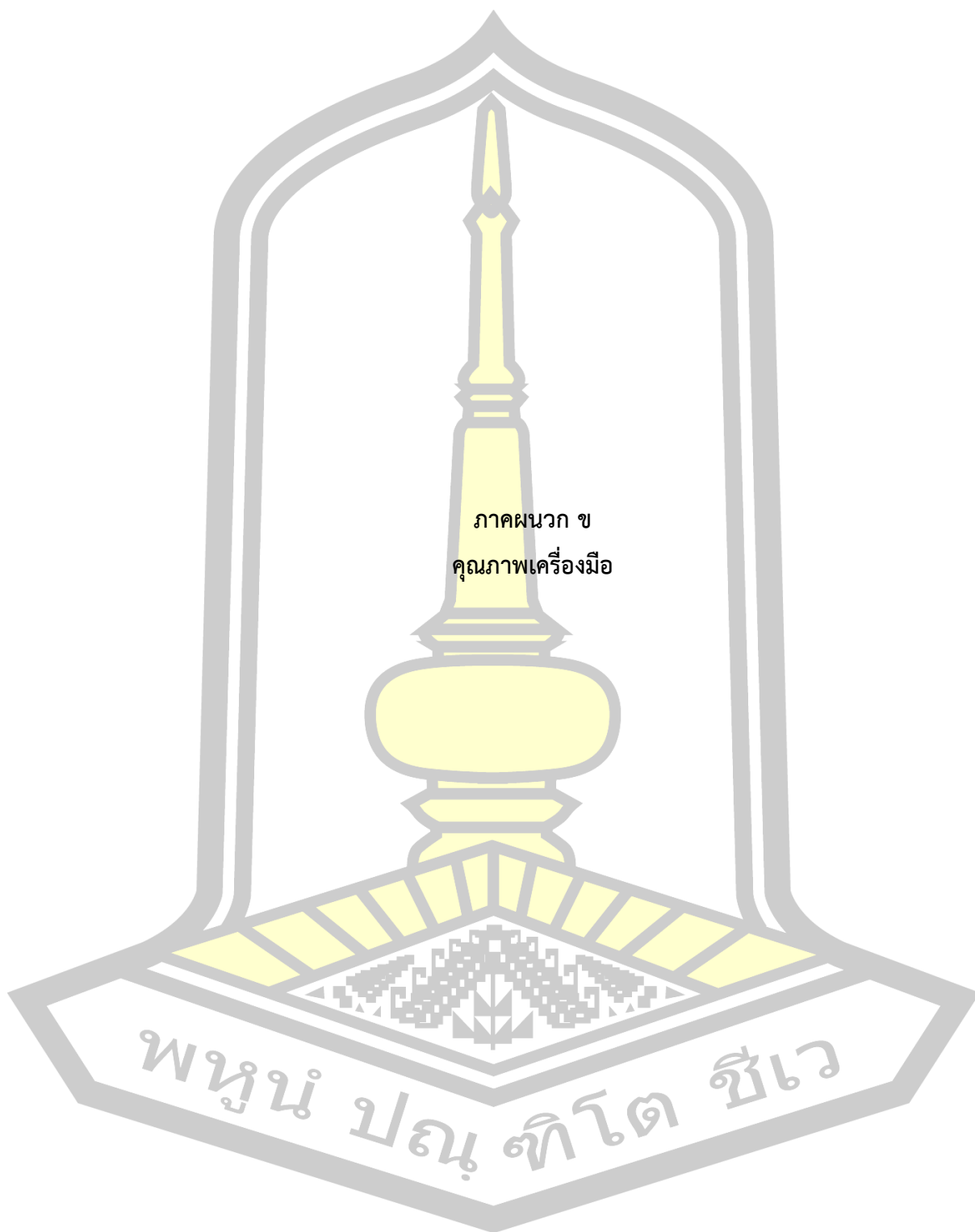
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

พหุ ประทีป ชีวะ

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

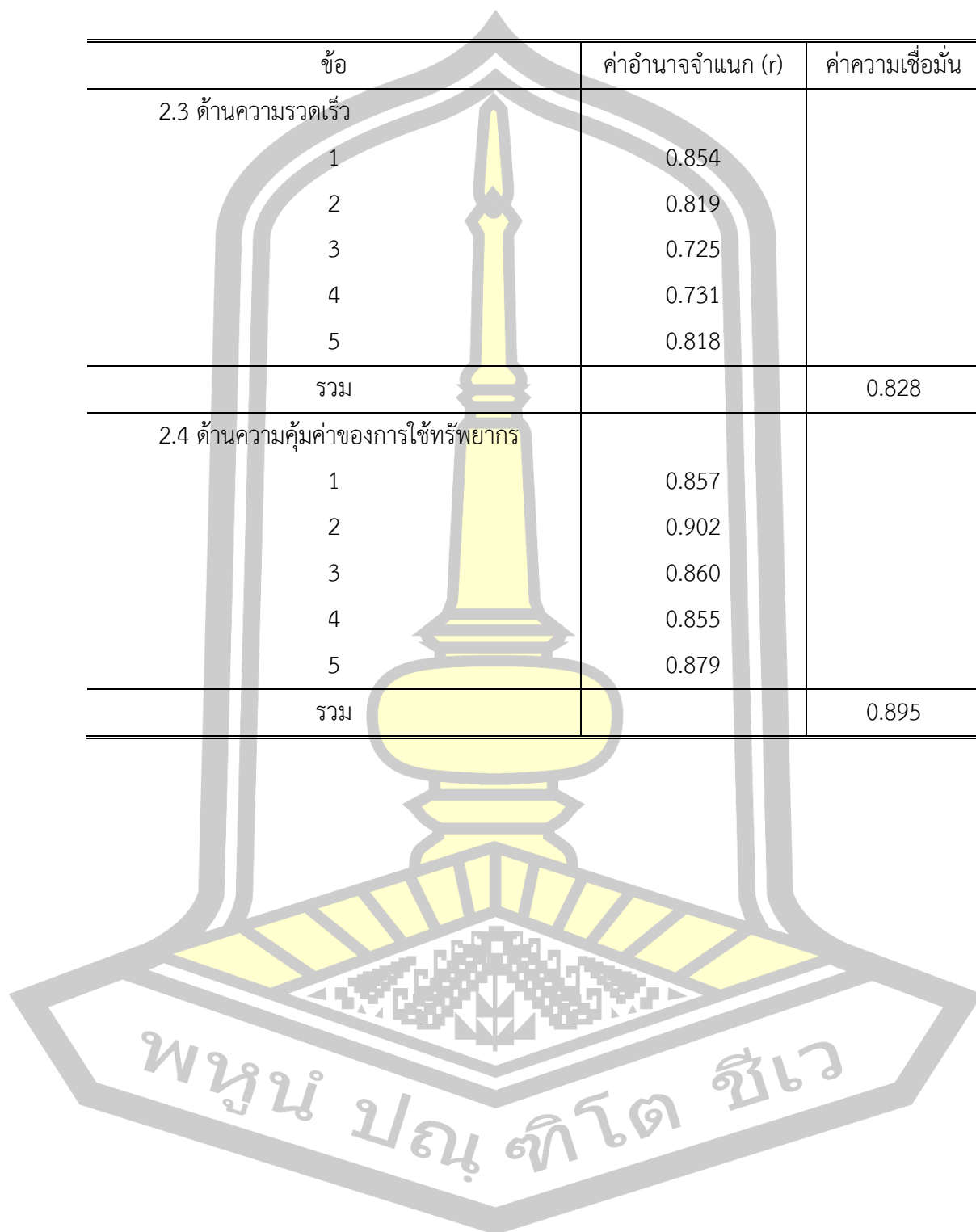
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. สมรรถนะประจำตำแหน่ง		
1.1 ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		
1	0.734	
2	0.759	
3	0.722	
4	0.739	
5	0.862	
รวม		0.801
1.2 ด้านการดำเนินงานเชิงรุก		
1	0.818	
2	0.764	
3	0.798	
4	0.771	
5	0.804	
รวม		0.826
1.3 ด้านการยึดหยุ่นผ่อนปรน		
1	0.774	
2	0.844	
3	0.779	
4	0.806	
5	0.837	
รวม		0.843

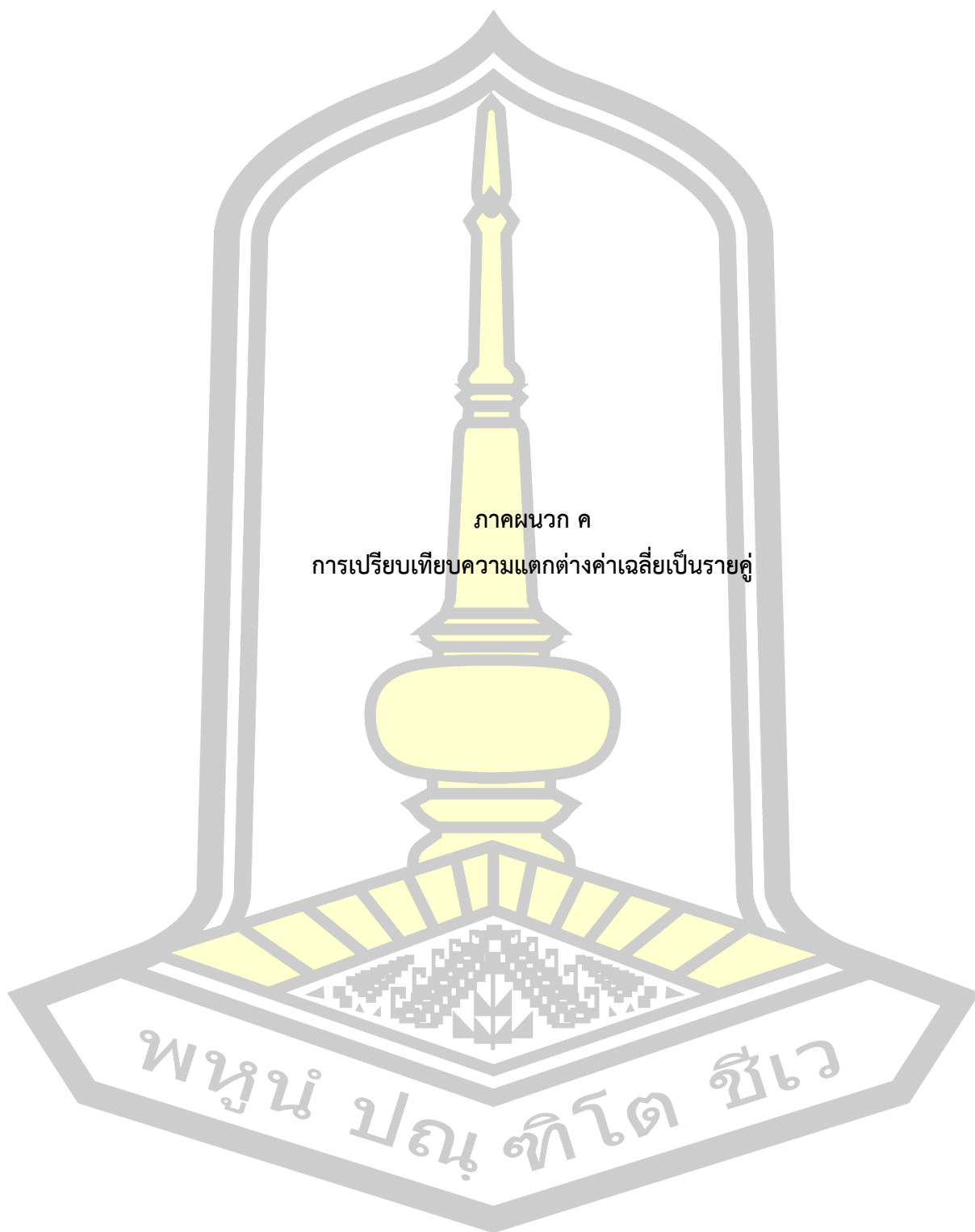
ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1.4 ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ		
1	0.879	
2	0.832	
3	0.843	
4	0.846	
5	0.828	
รวม		0.874
2. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน		
2.1 ด้านปริมาณผลงาน		
1	0.913	
2	0.882	
3	0.879	
4	0.870	
5	0.924	
รวม		0.913
2.2 ด้านคุณภาพผลงาน		
1	0.880	
2	0.873	
3	0.872	
4	0.874	
5	0.910	
รวม		0.904

ตาราง 45 (ต่อ)

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2.3 ด้านความรวดเร็ว		
1	0.854	
2	0.819	
3	0.725	
4	0.731	
5	0.818	
รวม		0.828
2.4 ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร		
1	0.857	
2	0.902	
3	0.860	
4	0.855	
5	0.879	
รวม		0.895





ภาคผนวก ค

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

พหุ ประจักษ์ วิทยา

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		มากกว่า 45 ปี	41 – 45 ปี	36 – 40 ปี	30 – 35 ปี	น้อยกว่า 30 ปี
	\bar{x}	3.72	3.89	3.93	4.01	4.03
มากกว่า 45 ปี	3.72	-	0.100	0.041*	0.003*	0.009*
41 – 45 ปี	3.89		-	0.659	0.165	0.201
36 – 40 ปี	3.93			-	0.352	0.356
30 – 35 ปี	4.01				-	0.820
น้อยกว่า 30 ปี	4.03					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.68	3.97	4.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	0.000*	0.000*
ปริญญาตรี	3.97		-	0.206
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
เป็นรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	Contrast	6.580	12	0.548	1.286	0.229
	Error	87.388	205	0.426		
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	Contrast	7.803	10	0.780	1.874	0.050
	Error	86.165	207	0.416		
ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน	Contrast	16.838	11	1.531	4.088	0.000*
	Error	77.130	206	0.374		
ด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ	Contrast	9.369	13	0.721	1.738	0.055
	Error	84.598	204	0.415		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.64	4.09	4.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	-	0.000*	0.000*
ปริญญาตรี	4.09		-	0.881
สูงกว่าปริญญาตรี	4.10			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 18,000 บาท	18,001- 21,000 บาท	มากกว่า 21,000 บาท
	\bar{X}	3.68	3.90	3.93	4.11
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.68	-	0.040*	0.006*	0.000*
15,000-18,000 บาท	3.90		-	0.644	0.020*
18,001-21,000 บาท	3.93			-	0.017*
มากกว่า 21,000 บาท	4.11				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งเป็นรายด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	Contrast	16.333	12	1.361	1.634	0.084
	Error	170.786	205	0.833		
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	Contrast	22.679	10	2.268	2.855	0.002*
	Error	164.440	207	0.794		
ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน	Contrast	28.756	11	2.614	3.401	0.000*
	Error	158.363	206	0.769		
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ	Contrast	16.725	13	1.287	1.540	0.105
	Error	170.395	204	0.835		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านการ
ดำเนินงานเชิงรุก ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 18,000 บาท	18,001 – 21,000 บาท	มากกว่า 21,000 บาท
	\bar{x}	3.75	3.88	4.03	4.24
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.75	-	0.269	0.007*	0.000*
15,000 – 18,000 บาท	3.88		-	0.099	0.000*
18,001 – 21,000 บาท	4.03			-	0.010*
มากกว่า 21,000 บาท	4.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่น
ผ่อนปรน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 18,000 บาท	18,001 – 21,000 บาท	มากกว่า 21,000 บาท
	\bar{x}	3.63	3.93	4.07	4.13
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.63	-	0.009*	0.000*	0.000*
15,000 – 18,000 บาท	3.93		-	0.086	0.038
18,001 – 21,000 บาท	4.07			-	0.482
มากกว่า 21,000 บาท	4.13				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.87	4.11	4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	-	0.003*	0.001*
ปริญญาตรี	4.11		-	0.293
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นราย
ด้าน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่
มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านปริมาณงาน	Contrast	8.418	10	0.842	2.037	0.031
	Error	85.550	207	0.413		
ด้านคุณภาพผลงาน	Contrast	7.794	11	0.709	1.694	0.077
	Error	86.174	206	0.418		
ด้านความยืดรวดเร็ว	Contrast	6.750	11	0.614	1.449	0.153
	Error	87.217	206	0.423		
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	Contrast	9.831	10	0.983	2.419	0.010*
	Error	84.137	207	0.406		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.94	4.25	4.29
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	0.001*	0.001*
ปริญญาตรี	4.25		-	0.633
สูงกว่าปริญญาตรี	4.29			-

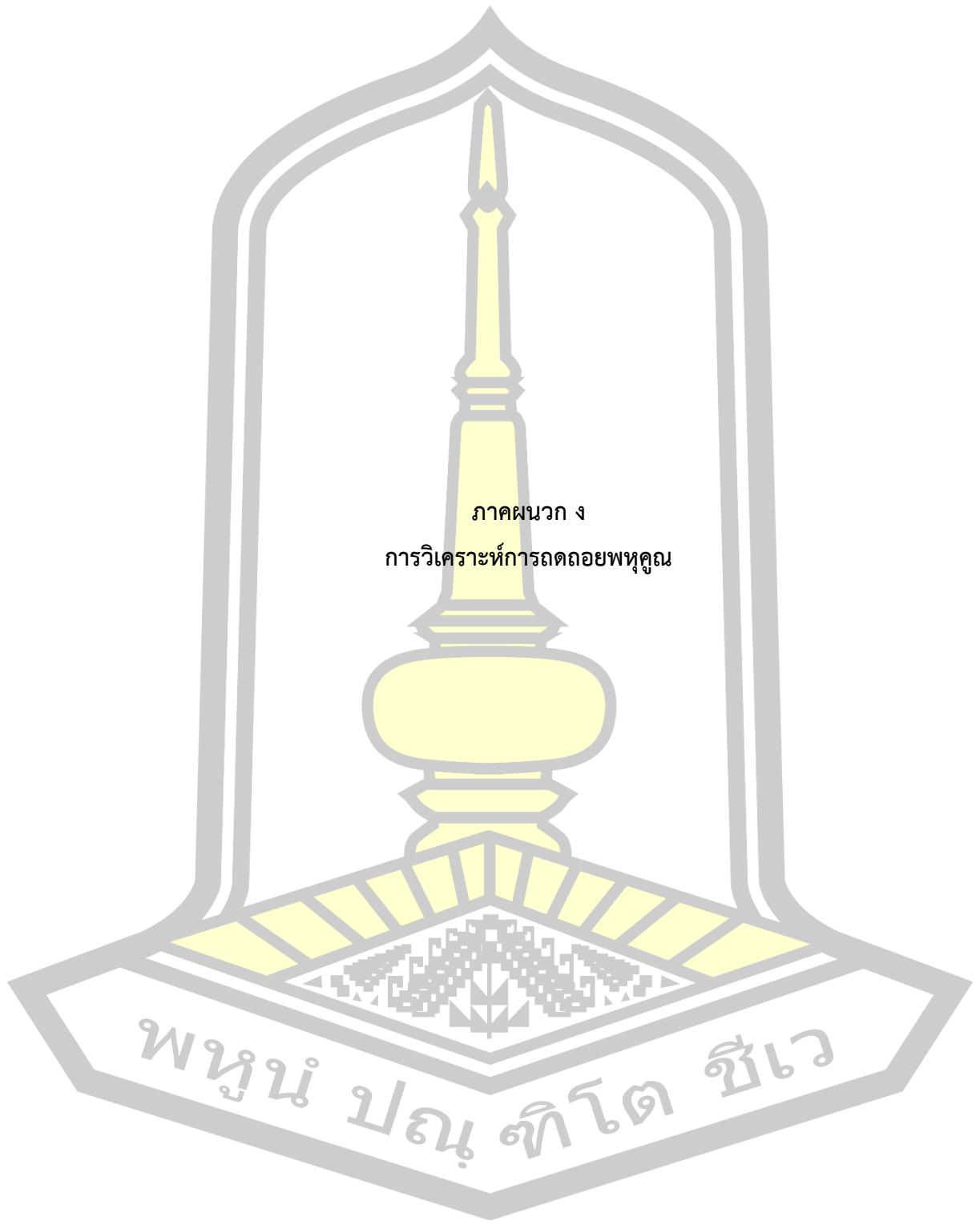
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนปัจจุบัน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000-18,000 บาท	18,001-21,000 บาท	มากกว่า 21,000 บาท
	\bar{x}	3.89	3.96	4.14	4.18
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.89	-	0.500	0.008*	0.030*
15,000-18,000 บาท	3.96		-	0.030*	0.016*
18,001-21,000 บาท	4.14			-	0.532
มากกว่า 21,000 บาท	4.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

พหุคูณ ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 58 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวม
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน		t	p-value
	โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.064	0.179	5.930	0.000*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.389	0.055	7.044	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.230	0.058	3.989	0.000*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.144	0.045	3.185	0.002*
F = 101.503 p = 0.000 Adj R ² = 0.581				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 59 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ด้านปริมาณผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน		t	p-value
	ด้านปริมาณงาน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.936	0.233	4.027	0.000*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.323	0.072	4.515	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.274	0.075	3.669	0.000*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.192	0.059	3.280	0.001*
F = 64.611 p = 0.000 Adj R ² = 0.468				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ด้านคุณภาพผลงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านคุณภาพผลงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.853	0.222	3.847	0.000*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.434	0.068	6.364	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.179	0.071	2.516	0.013*
ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COL)	0.187	0.056	3.340	0.001*
F = 75.255 p = 0.000 Adj R ² = 0.507				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 61 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ด้านความรวดเร็ว ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา

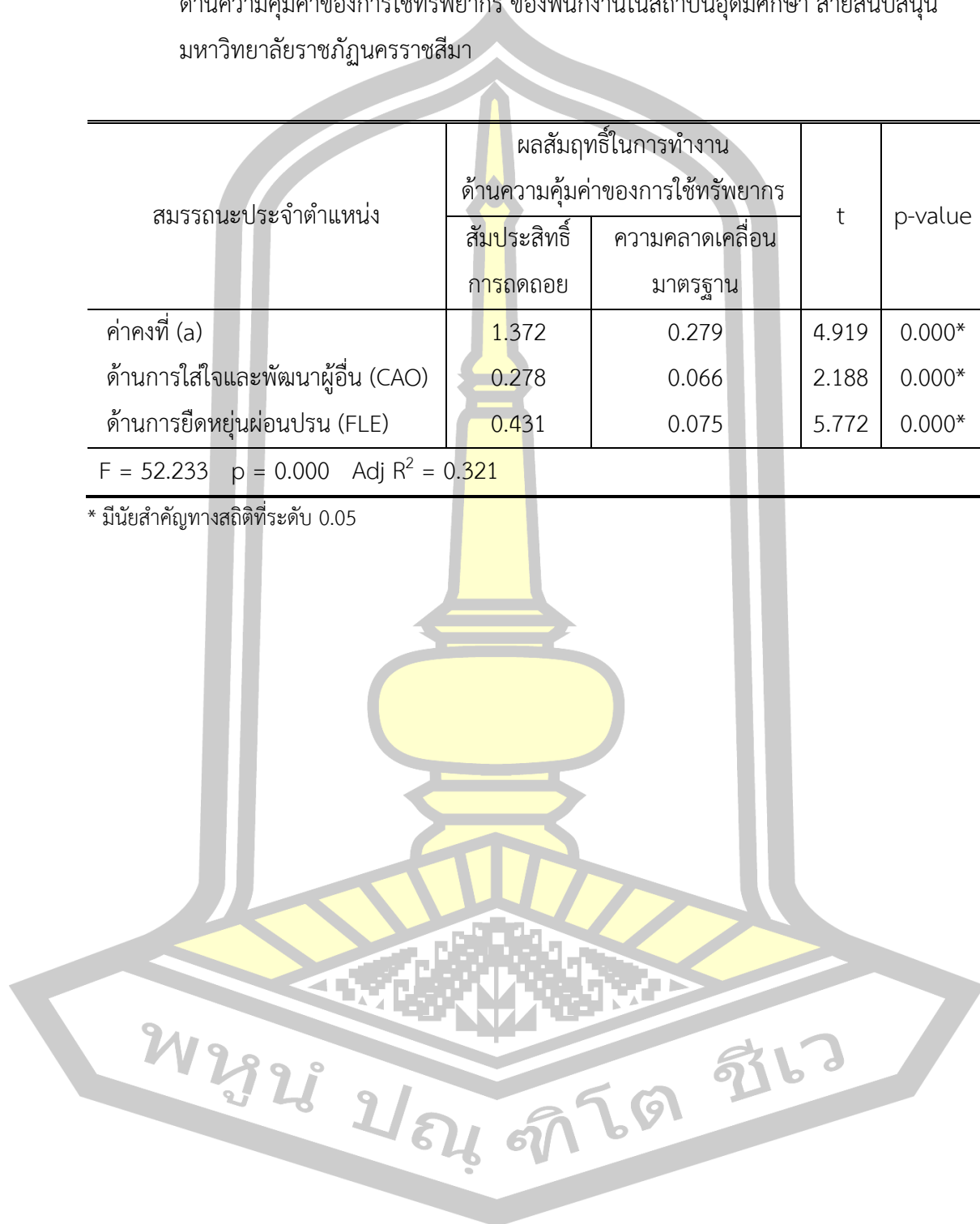
สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.299	0.219	5.928	0.000*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (PRO)	0.690	0.054	12.762	0.000*
F = 162.873 p = 0.000 Adj R ² = 0.427				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.372	0.279	4.919	0.000*
ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (CAO)	0.278	0.066	2.188	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นผ่อนปรน (FLE)	0.431	0.075	5.772	0.000*
F = 52.233 p = 0.000 Adj R ² = 0.321				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ภาคผนวก จ

หนังสือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม

พหุ ประทีป ชัยเว



ที่ ศธ 0530.10/ 1๗๕๑

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

9 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน

ด้วย นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ รหัสนิสิต 57010986010 นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชี และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) และการศึกษา ในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ บรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043- 754422

ที่ ศธ.0530.10/ 1796

วันที่ 18 กันยายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรหมัสสรกร

ด้วย นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043- 754422

ที่ ศธ.0530.10/ ๙๙๕

วันที่ 18 กันยายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา จิระวุฒินันท์

ด้วย นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สงศรีโรจน์)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ ศธ 0530.10/ 1071

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
44150

18 กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ

ด้วย นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำตำแหน่งกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติเคราะห้จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวศุทธิณี รัตนเนนย์
วันเกิด	วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 616 ซอยท้าวสุระ3 ถนนท้าวสุระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนโชคชัยสามัคคี ตำบลโชคชัย อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนโชคชัยสามัคคี ตำบลโชคชัย อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2550 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว