

สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Administrator Competency Affecting Job Motivation of Ordinary Civil Servants
Under The Office of The Private Education Commission

กิตติกานต์ ศรียา¹ และ กนิษฐา แยมโพธิ์ไช้²

Kittikarn Sriya¹ and Kanitta Yampochai²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Major Field Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: ¹kittikarnsriya@gmail.com

Received January 22, 2022; Revised July 15, 2022; Accepted August 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและสมรรถนะของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 134 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน 4) สมรรถนะของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิจัยนี้นำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดและนำไปพัฒนาสมรรถนะที่

เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและส่วนราชการอื่น

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this article were 1) to study the job motivation of ordinary civil servants under the Office of the Private Education Commission, 2) to explore personal factors and administrator competency under the Office of the Private Education Commission, 3) to compare job motivation of ordinary civil servants under the Office of the Private Education Commission, classified by personal factors, and 4) to study the relationship between administrator competency and job motivation of ordinary civil servants under the Office of the Private Education Commission. The sample consisted of 134 ordinary civil servants under the Office of the Private Education Commission classified by academic and general category using cluster sampling. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using statistics to determine percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson correlation. The major findings indicated that: 1) The overall motivation of the respondents was at a high level. 2) The overall competency of the administrators was at a high level. 3) The respondents with different personal factors had different job motivations. 4) The six competencies of administrators were statistically significantly related to their motivation to perform official duties at the .01 level.

The findings could be used as information to develop the competence of administrators in accordance with the Office of the Civil Service Commission and develop appropriate competencies in the performance of the administrators of the Office of the Private Education Commission and other government agencies.

Keywords: Administrator competency; Job motivation; The Office of the Private Education Commission

บทนำ

ข้าราชการถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดินในการพัฒนาประเทศการปฏิบัติราชการของข้าราชการจึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่รัฐต้องให้ความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) การพัฒนาประเทศและขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์โดยผู้นำหรือผู้บริหารภาครัฐ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นผู้บริหารในภาครัฐจึงต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันที่จะช่วยนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญ ในบทบาทของผู้นำ (Leader) มุ่งอำนวยการ จูงใจ ดึงดูดสื่อสาร และควบคุม เพื่อการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนด และเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการจูงใจและชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Mintzberg, อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) จะเห็นได้ว่านอกจากการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จแล้ว ผู้บริหารยังต้องบริหาร ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้สามารถใช้ศักยภาพในการทำงานเกิดประโยชน์สูงสุดในฐานะผู้ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักทฤษฎีของ Chester Barnard การที่จะให้บุคคลมาร่วมแรงร่วมใจในการทำงานนั้น ต้องเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างมูลเหตุจูงใจให้ร่วมแรงร่วมใจและความเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานให้ เท่า ๆ กัน ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นมาได้จากความเต็มใจของบุคคลส่วน ประสิทธิภาพเกิดขึ้นมาได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในองค์การ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์การในฐานะผู้นำองค์การหรือเป็นผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านจัดการศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่การใช้การศึกษาเพื่อการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ จะนำผลการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการในแต่ละด้าน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดและนำไปพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและส่วนราชการอื่น และนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล สมรรถนะของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน
2. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. **แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหาร** สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร และได้จัดประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือคุณลักษณะร่วมกันของ

ข้าราชการ พลเรือนสามัญของไทย เพื่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันและเป็นค่านิยมทั้งระบบ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน และสมรรถนะผู้บริหารที่มีสมรรถนะประจำตำแหน่งบริหาร จำนวน 6 ตัว ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

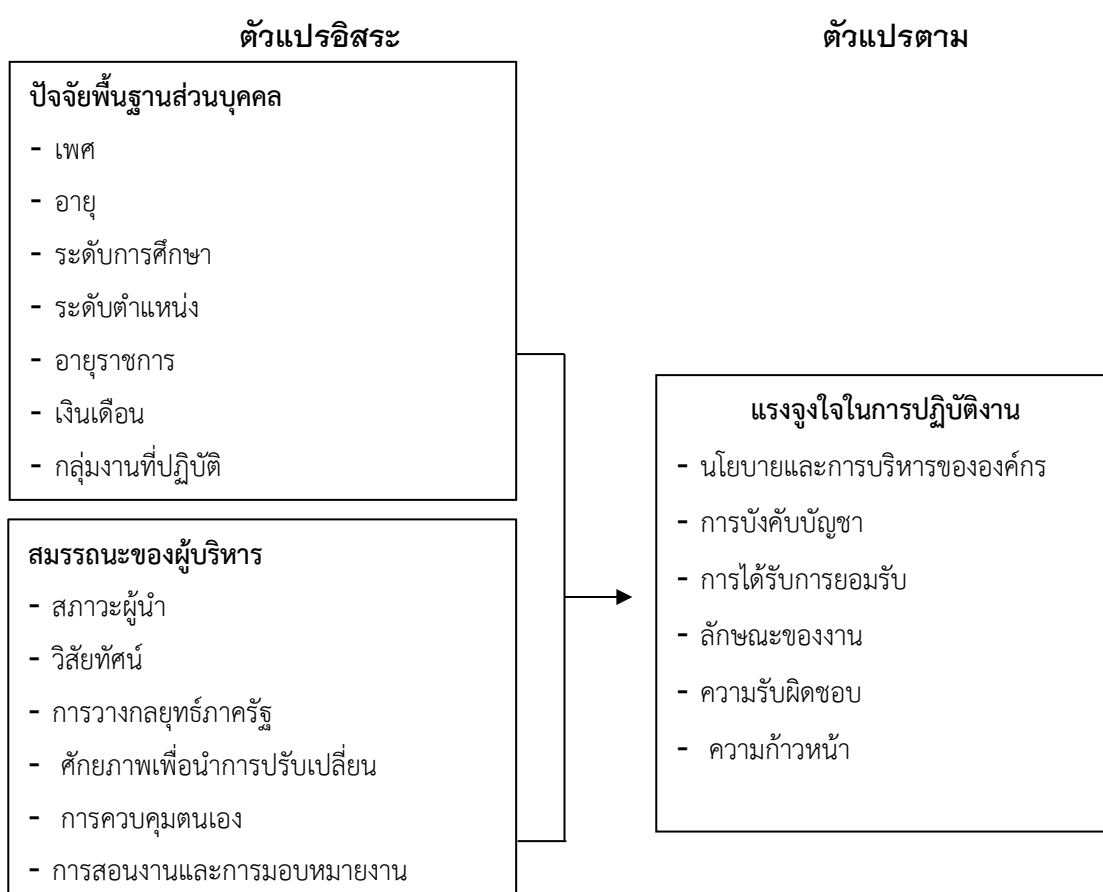
2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) (เจษฎานกน้อย, 2560) ได้อธิบายว่า กิจกรรมในที่ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสถานที่ทำงานที่ทำให้คนมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน Herzberg ใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) 2) การบังคับบัญชา (Supervision) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peer and Subordinates) 4) สภาพการทำงาน (Working Condition) 5) เงินเดือน (Salary) 6) ความเป็นส่วนตัว (Personal Life) 7) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) เพื่อระบุปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขและ ใช้ปัจจัยอนามัย (Hygiene) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การยอมรับ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) เพื่อระบุปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารอย่างมาก ในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในการวิจัยนี้จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ การนำศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง และระดับสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดในการประเมินผู้บริหารของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งนอกจากสมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนพึงมีแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน ภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารอย่างมาก ในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งในการบริหารหน่วยงานของภาคราชการพลเรือน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และจากทฤษฎีของ Herzberg ได้อธิบายว่าผู้บริหารองค์กรควรจะต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ และมีประสิทธิภาพ

มากขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผู้วิจัยจึงขอเลือกทำการศึกษาตัวแปรที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและมีความเหมาะสมมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหารขององค์กรการบังคับบัญชาการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Herzberg (เจษฎา นกน้อย, 2560) ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่มีสมรรถนะประจำตำแหน่งบริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 201 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 134 โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างใน ธานีรินทร์ คิลป์จารุ, 2555) โดยใช้

วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ด้วยวิธีการใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการแต่ละกลุ่มงาน 7 กลุ่มงานเป็นหน่วยของการเลือกให้ครบตามจำนวน จะมีกลุ่มตัวอย่างกลุ่มงานละ 19 คน จำนวน 6 กลุ่มงาน และอีก 1 กลุ่มงาน จำนวนตัวอย่าง 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีแสดงความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item–Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแม่นยำ เป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่จัดทำขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วย คะแนน 3 ระดับ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยได้ถามผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และผลการตรวจค่าความตรงเกิน 0.5 ทุกข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด กับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และมีโครงสร้างหน่วยงาน และการผู้บริหารภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คล้ายคลึงกันกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำหรับการวัดตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีวัดหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ค่าที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.6 ได้ค่าทั้งฉบับ 0.986 โดยมีความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหาร 0.982

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ 0.982

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบ แนวคิดในการศึกษาวิจัยและนำสร้างแบบสอบถาม 2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายเพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน กลุ่มงาน ที่ปฏิบัติงาน สมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน แรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ 6 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) สถิติอนุมาน (Inferential

Statistics) เป็นการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี้ด้วยการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบความแตกต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significant Difference Test (LSD Test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการทั้งหมด 13 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.4) อายุระหว่าง 27 – 35 ปี (ร้อยละ 29.9) และอายุระหว่าง 36 – 44 ปี (ร้อยละ 29.9) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.9) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 33.6) มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ (ร้อยละ 47.0) รองลงมา คือ ระดับตำแหน่งชำนาญการ (ร้อยละ 17.2) มีอายุราชการ 1 – 12 ปี (ร้อยละ 64.9) รองลงมา คือ 25 – 36 ปี (ร้อยละ 13.4) เงินเดือนส่วนใหญ่ 15,000 – 26,900 บาท (ร้อยละ 56.0) รองลงมา คือ 26,901 – 43,600 บาท (ร้อยละ 22.4) มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติกลุ่มงานเลขานุการกรม (ร้อยละ 14.9)

2. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านการสอนงานและมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของระดับสมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ	3.74	0.524	มาก
2. สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์	3.79	0.574	มาก
3. สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ	3.79	0.568	มาก
4. สมรรถนะด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	3.71	0.610	มาก
5. สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง	4.01	0.621	มาก
6. สมรรถนะด้านการสอนงานและมอบหมายงาน	3.66	0.608	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.510	มาก

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.67) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.70	0.544	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.90	0.546	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.02	0.524	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	3.99	0.527	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.591	มาก
6. ด้านความก้าวหน้า	3.67	0.569	มาก
รวมเฉลี่ย	3.73	0.514	มาก

4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน กลุ่มงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชการไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชการไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	p-value
1. เพศ	1.364	.245
2. อายุ	1.448	.232
3. ระดับการศึกษา	.907	.440
4. ระดับตำแหน่ง	.559	.762
5. อายุราชการ	.150	.930
6. กลุ่มงานที่ปฏิบัติ	1.653	.138

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการได้การยอมรับด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีค่าเท่ากับ 0.654 สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเท่ากับ 0.740 สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ มีค่าเท่ากับ 0.758 สมรรถนะด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน มีค่าเท่ากับ 0.723 สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.716 และสมรรถนะด้านการสอนงานและมอบหมายงาน มีค่าเท่ากับ 0.739 และ p-value ทุกด้านเท่ากับ 0.000 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน													
	ภาพรวม		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร		ด้านการบังคับบัญชา		ด้านการได้การยอมรับ		ด้านลักษณะงาน		ด้านความรับผิดชอบ		ด้านความก้าวหน้า	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	0.65	0.00	0.53	0.00	0.65	0.00	0.56	0.00	0.56	0.00	0.55	0.00	0.48	0.00
สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์	0.74	0.00	0.65	0.00	0.68	0.00	0.62	0.00	0.66	0.00	0.58	0.00	0.59	0.00
สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ	0.75	0.00	0.75	0.00	0.69	0.00	0.59	0.00	0.64	0.00	0.54	0.00	0.67	0.00
สมรรถนะด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	0.72	0.00	0.73	0.00	0.59	0.00	0.59	0.00	0.61	0.00	0.55	0.00	0.62	0.00
สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง	0.71	0.00	0.62	0.00	0.65	0.00	0.66	0.00	0.64	0.00	0.55	0.00	0.55	0.00
สมรรถนะด้านการสอนงานและมอบหมายงาน	0.73	0.00	0.76	0.00	0.65	0.00	0.51	0.00	0.63	0.00	0.58	0.00	0.63	0.00

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

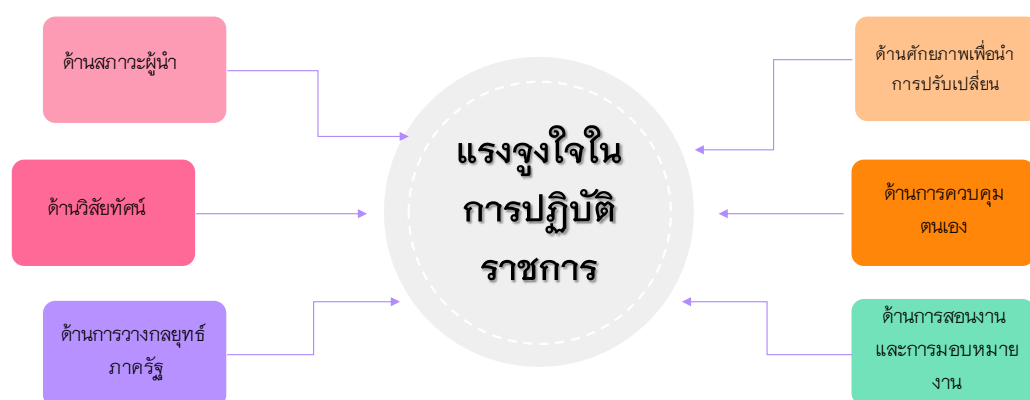
ผลจากการวิจัย สมมุติฐานที่ 1) ศึกษาจากปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ อยู่ภายใต้กฎและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน 2551 มาตรา 8 ข้อ 3 ที่กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธี และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการเป็นแนวทางในการดำเนินการ และมาตรา 8 ข้อ 10 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และคุณวุฒิอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดค่าตอบแทน รวมไปถึงระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของคุณวุฒิดังกล่าว ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธี และเงื่อนไขการสอบแข่งขันไว้ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่องการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการโดยใช้หลักการสรรหาและเลือกบุคคลเข้ารับราชการไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ การสรรหาและคัดเลือกต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส โดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติในการเข้ารับราชการ และผู้ที่เข้ารับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน มีเหตุผลในการตัดสินใจเข้ารับราชการเนื่องจากความมั่นคงในงาน ในขณะที่เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่เป็นเหตุผลในการตัดสินใจเข้ารับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภินันท์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวยเลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ) (2559) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสองปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทั้งสองกลุ่ม จึงทำให้ข้าราชการพลเรือนที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัช มโนศรี (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ประสบการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัย สมมุติฐานที่ 2) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ สมรรถนะด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง และสมรรถนะด้านการสอนงานและมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะผู้บริหารของ Hellriegel, Jackson and Slocum ได้กล่าวถึงสมรรถนะผู้บริหารไว้ว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย สร้างบรรยากาศความร่วมมือ แรงจูงใจในการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้ ทั้งนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ซึ่งจากสมรรถนะของผู้บริหารนี้ ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการในสังกัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer เป็นแรงจูงใจจากการจัดกลุ่มความต้องการของคน ด้านความต้องการความเติบโต ก้าวหน้า คือความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตน เพื่อพัฒนาความสามารถของตน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยจะเห็นได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการสองอันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และในภาพรวมผลการศึกษาแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากการประเมิน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการรับราชการซึ่งจะต้องมีผลงานอันที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วตามแนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1001/ว 22 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2553 นอกจากนี้ผู้ที่จะสามารถเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งบริหารจะต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับตำแหน่งอำนวยการมาก่อน ไม่น้อยกว่า 3 ปี และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ระดับต้นของสำนักงาน ก.พ. หรือหากไม่ผ่านจะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารภายใน 1 ปีหลังจากได้รับการแต่งตั้ง ผู้บริหารจึงมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารเป็นนักบริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ที่สามารถนำการปรับเปลี่ยน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นโยบายของรัฐ ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการความเต็มใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณิต จินดาศรี สุรัตน์ ไชยชมภู และสมุทร ชำนาญ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 4 แบบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณสรณ์ นรดี (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูใน

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดอกงำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของการผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำให้เกิดความรู้ในการรับบทบาทการเป็นผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการในสังกัด ดังนี้



1. ด้านสถานะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม เพื่อจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งการกำหนดวิธีหรือแนวทางในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างราบรื่นตามประสิทธิภาพที่มีอยู่จนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการราชการได้ในที่สุด

2. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้ หมายถึงรวมถึงความสามารถ ในการสร้างความร่วมแรง ร่วมใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง ความสามารถในการบริหารที่มีลักษณะสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในด้านวิสัยทัศน์ โดยสามารถนำความเข้าใจดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ เป็นการแสดงความรอบรู้ในการนำกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเกิดจากการดำเนินการของตนเอง หรือของหน่วยที่เหนือขึ้นไป จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างความคิด ในเรื่อง

การเปลี่ยนแปลงเป็นเบื้องต้น ไปจนถึงความพยายามที่ผู้นำองค์กร หรือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถของตนผลักดันในการปรับเปลี่ยนดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น

5. ด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะต้องระงับทั้งอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองภายใต้สภาวะกดดันที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยอาจมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือในสภาวะที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนก็ได้ บางสถานการณ์อาจจะเป็กรณที่อาจจะถูกยั่วยุด้วยท่าทีที่ไม่เป็นมิตร ทำให้ต้องทำงานในบรรยากาศที่กดดัน ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อให้ตนเองพ้นผ่านภาวะตึงเครียดเหล่านั้นไปได้

6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน หมายถึง การกำหนดงานตามความสามารถและความเหมาะสมให้แก่สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความรู้ ชี้แนะแนวทาง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง และสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระในการคิดในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

1. ผลการศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 134 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.4) อายุระหว่าง 36 – 44 ปี และอายุระหว่าง 27-35 ปี (ร้อยละ 29.9) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.9) มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ (ร้อยละ 47.0) มีอายุราชการ 1-12 ปี (ร้อยละ 64.9) เงินเดือนส่วนใหญ่ 15,000 – 26,900 บาท (ร้อยละ 56.0) ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่กลุ่มงานที่ปฏิบัติกลุ่มงานเลขานุการกรม (ร้อยละ 14.9)

2. ผลการศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารในภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านสภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านศักยภาพ เพื่อนำการปรับเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านการสอนงานและมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการได้การยอมรับอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.70) และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.67)

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและมอบหมายงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนั้นหน่วยงานควรกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมาย หรือจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้ตรงตามลักษณะงานในการบริหารจัดการการศึกษาเอกชนและติดตามประเมินผลเพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนในการพัฒนาต่อไป

1.2 กำหนดให้ผู้บริหาร จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม และนำผลไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การพิจารณารางวัลต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนา มาพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กันยารัตน์ ทองมาก. (2562). การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 9(2), 290–327.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.

บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 305–317.

ปรานิต จินดาศรี สุรัตน์ ไชยชมภู และสมุทรา ชำนาญ. 2560 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิชาการ มรภ.บุรีรัมย์*, 9(1), 113–136.

ไพรัช มโนศรี. 2561. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(2), 33–42.

รัศมี วงศ์ศิริ. (2557). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 28(9), 22–30.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2564). *ทฤษฎีองค์การ ฉบับใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร*. นนทบุรี: สำนักงานงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: สำนักงานงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). กำลังคน (ภาครัฐ) ในศตวรรษที่ 21. *วารสารข้าราชการ*, 62(2), 4.

อภิณัฐ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวยเลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการก่อนและหลังการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 11(1), 83–97.