

Working Competencies of Personnel in the Kalasin Provincial Education Office

Laddawan Chamroenpat¹

Received	Reviewed	Revised	Accepted
12/12/2562	05/01/2563	01/04/2563	22/04/2563

Abstract

The objectives of this research were to study level the working competencies of personnel in the Kalasin provincial education office. To compare the working competencies of personnel in the Kalasin provincial education office and another suggestion. The samples were 158 personnel in Kalasin Provincial Education Office and under the Educational Service Area Offices in all 4 districts, Sampling technique with Taro Yamane method. The research instruments were a rating-scale questionnaire. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation and Compared gender and line of practice using statistic t-test and compared factors of operation group, education level, and education level using statistic One – way ANOVA.

The results of the research were as follows: 1) The overall working competencies of personnel in the Kalasin Provincial Education office were rated at a high level. 2) Compared of the working competencies of personnel and classified by gender, operation group, education level, and education level were the difference and significantly at 0.05 level. 3) The study also suggested: Should praise and reward those who have outstanding work. Should support capital is researching innovation. Should raise public service consciousness. Should adopt modern technology in the operation. Should organize relationship activities and support teamwork.

Keywords: Working Competencies, Provincial Education office

¹ Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science and Public Administration, Mahasarakham Rajabhat University, E-mail: tuituiladdawan@gmail.com

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ลัดดาวัลย์ จำเริญพัฒน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อทราบข้อเสนอแนะอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 เขต จำนวน 158 คน โดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเพศ และสายงานที่ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ กลุ่มการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติงาน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุการทำงาน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรยกย่องและให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานโดดเด่น ควรสนับสนุนทุนในการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ ควรสร้างจิตสำนึกในการบริการประชาชน ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : สมรรถนะการปฏิบัติงาน, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้น ๆ และเป็นเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ หลายองค์การปรับตัวโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ

² นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ทักษะ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร คุณลักษณะของบุคลากรในภาพรวมเหล่านี้เรียกว่า สมรรถนะ (competency) ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างสูง โดยเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว แต่ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น สมรรถนะ คือ คุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Thamrongsak Khongkhāswat. 2007 : 10 - 15)

ในการดำเนินงานในปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของ องค์กรนั้น ต้องบริหารงานเชิงรุกรวดเร็ว มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หรือความรับผิดชอบแตกต่างจากเดิม ต้องสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานตามยุคสมัยใหม่มีความรอบรู้ตามสายงานสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติตลอดจนรอบรู้ความเกี่ยวกับสายงานอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อกันด้วย อีกทั้งต้องปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพจึงจะนำพาหรือผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จได้ (Thidarat Sopa, 2013 : 2)

สมรรถนะ (Competency) เครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ (Performance Management) ประเภทหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด (Ultimate Goal) คือ ดึงศักยภาพ และความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ จะต้องเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลกันระหว่างองค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) หรือ Win-Win ซึ่งหมายความว่า องค์กรได้ ประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในขณะเดียวกัน บุคลากรก็เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานด้วย (Damrong Rajanupab Institute, 2010 : 4) การบริหารจัดการระบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้โดยการกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่ง ในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง (Office of the Civil Service Commission, 2010 : 1)

นอกจากนี้ยังให้ยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา โดยให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทภายในจังหวัด

และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หรือ อศจ. ด้วย ให้มีผลหลังวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันจันทร์ที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2559 (Maha Sarakham Provincial Education Office, 2016 : 25) และสำนักงานภาค 12 มีหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 4 หน่วยงานที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ดและกาฬสินธุ์ ต่อมาหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2560 เป็นต้นไป เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 4 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้นำสมรรถนะเดียวกันที่จะใช้ในการประเมินข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. ใช้ประเมินข้าราชการบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก (Competency) ที่ข้าราชการทุกคนต้องมีส่วนร่วม และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จากข้อมูลเชิงลึกที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกอบกับองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน บุคลากรยังต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Kalasin Provincial Education Office, 2019 : 3) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่ต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 เขต จำนวน 260 คน (Kalasin Provincial Education Office, 2019 : 1 - 15) ประกอบด้วย (1) บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 60 คน (2) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 200 คน รวม จำนวน 260 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 เขต จำนวน 158 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในช่วงระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2562 - 30 มิถุนายน 2562

4. ขอบเขตด้านสถานที่ การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สังกัดสำนักงานจังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scales) โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (Boonchom Srisa-ard , 2013 : 119)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) และ กำหนดการแปลความหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ (Rungsan Sinhalert, 2008 : 186)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ และระดับผู้ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าที (Independent Samples) ส่วนเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ.05 กรณีพบความแตกต่าง จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD. (Least Significant Different) (Boonchom Srisa-ard , 2013 :

119) และการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การแจกแจงความถี่จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอโดยการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 158 คน จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43

จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มพัฒนาการศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 กลุ่มอำนวยการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการลูกเสือ/กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสายงานวิชาการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาสายทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 อายุงานต่ำกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

1.2 ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.37) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.41) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$

3.82, S.D. = 0.56) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.42) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุการทำงาน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ควรยกย่องและให้รางวัลผู้ที่มีความโดดเด่น ควรสนับสนุนทุนในการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ ควรสร้างจิตสำนึกในการบริการประชาชน ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความตื่นตัวในการการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความรู้สึภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Saranphat Paipool (2016 : 75) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengthong Panprakhon (2015 : 699 - 707) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yanee Luanprasert (2009 : 68 - 90) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม จำแนกตาม เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ผลวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทั้งชายและหญิงในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีจิตบริการสาธารณะภายใต้ระเบียบ กฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitsamai Chaimaha (2015 : 56) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่าย เน้นการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างกลุ่มงาน อีกทั้งผู้บริหารยังมีการส่งเสริมความมีความเอกภาพระหว่งกลุ่ม โดยให้มีการจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengthong Panprakhon (2015 : 699 - 707) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธางค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่มืองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.05

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับผู้ปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับผู้ปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละระดับได้รับการอบรมให้ความรู้ ตลอดจนทักษะในการทำงานในด้านต่าง ๆ ทำให้มีความคิด ทักษะ วิธีการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความกระตือรือร้นและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitsamai Chaimaha (2015 : 56) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เน้นการบริหารงานในแนวราบ เอื้อเพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนร่วมกันระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saranphat Paipool (2016 : 75) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า อายุการทำงานของแต่ละบุคคลต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาทิเช่น การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

ตลอดจนระบบความคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jidapha Thadpanit (2012 : 93 - 94) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่นำมาปฏิบัติในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย ควรปรับปรุงวิธีการทำงาน ลดขั้นตอน เพิ่มความรวดเร็ว เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ควรนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรอุทิศตน ยึดมั่นในความถูกต้องยุติธรรม และควรให้ความร่วมมือ และแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ได้แก่ ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และ ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

References

- Boonchom Srisa-ard . (2013). *Statistical Methods for Research Volume 1*. 5th edition, Bangkok: Suveeriyasan.
- Damrong Rajanupab Institute. (2010). *Competency: A result-oriented management tool*. Knowledge papers of the National Astronomical Research Institute, No. 19 / fiscal year 2010.
- Jidapha Thadpanit. (2012). *Performance of personnel of Ramkhamhaeng University in applying the criteria for developing the quality of public administration*. Master of Political Science Thesis: Ramkhamhaeng University.
- Kalasin Provincial Education Office (2019). *General context, Kalasin Provincial Education Office*. Kalasin : Kalasin Provincial Education Office..

- Maha Sarakham Provincial Education Office. (2016). *History of Maha Sarakham Provincial Education Office*. [Online] <http://www.mhkpeo.go.th/index.php>. [20 September 2016]
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *Manual for Determining Competency in Civil Service : Core Competencies Manual*. Nonthaburi: Meeting Technician Co., Ltd.
- Pitsamai Chaimaha. (2015). *The Working Performance of Personnel in Offices under the Office of the Attorney General Division 1*. Master of Public Administration Thesis: Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Rungsan Sinhalert. (2008). *Research Methods in Social Science*. Faculty of Humanities and Social Sciences: Rajabhat Mahasarakham University.
- Saengthong Panprakhon. (2015). Competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative organization of Nakhon Phanom province. *The 2nd National Academic Conference and Research Presentation "Created and developed to advance into the ASEAN community."* Nakhon Ratchasima College (June), 699 - 707.
- Saranphat Paipool. (2016). *Performance of personnel in Kalasin Municipality, Muang Kalasin District, Kalasin Province*. Master of Public Administration Thesis: Rajabhat Mahasarakham University.
- Thamrongsak Khongkhā sawat. (2007). Practical Competency How do they do it?. 2nd edition, Bangkok. Technology Promotion Association (Thailand - Japan).
- Thidarat Sopha. (2013). *Factors affecting the performance of teaching practice teachers according to the perceptions of teachers of the College of Business Engineering Technology*. Master of Business Administration Thesis. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd edition. New York : Harper and Row Publication.
- Yanee Luanprasert. (2009). *Core competencies in performance of educational personnel, Songkhla Educational Service Area Office 3*. Master of Education Thesis: Thaksin University.