

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้นยัง ได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 388 คน (สถาบันการพลศึกษา, 2555 : ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยนำไปใช้ทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามต้องมีค่าระหว่าง 0.05 – 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย ในระหว่างเดือน เมษายน - พฤศจิกายน พ.ศ. 2556

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมด 197 ชุด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม และการควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอ ข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เปรียบเทียบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi - Square test) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับ การบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.4 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็น ค่าความถี่ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจาก แบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการควบคุมตนเอง ตามลำดับ

2. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 วรรค ได้ดังนี้ บุคลากรมีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และท่านมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ระดับมาก 5 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 วรรค ได้ดังนี้ บุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และบุคลากรแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ตามลำดับ

3. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลากรให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ และบุคลากรให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ ระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ บุคลากรดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ และบุคลากรประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ตามลำดับ

4. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 วรรค ได้ดังนี้ บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน และบุคลากรติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

5. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 วรรค ได้ดังนี้ บุคลากรแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึก

ในความเป็นข้าราชการ, บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ และบุคลากรรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ตามลำดับ

6. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 วรรค ได้ดังนี้ บุคลากรสามารถให้อภัยและปล่อยวางได้ตามแต่กรณี บุคลากรระวางอารมณ์รุนแรงทั้งปวง โดยการพยายามทำความเข้าใจต้นเหตุ เข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ และเข้าใจคู่กรณี ตลอดจนบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และบุคลากรสามารถจัดการกับความเครียด หรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จากความรุนแรงทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

7. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการในองค์การ

2. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อการบริการ และ การพัฒนาระบบการบริการที่ดี

3. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการทำผลงานทางวิชาการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการวิจัย 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านการพัฒนาระบบและวิธีการในการพัฒนา
สมรรถนะ

4. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีข้อเสนอแนะ
ต่อแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ
จริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ ด้านหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และด้านหลัก
วิชาชีพ

9.5 บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นต่อ
แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง
คือ ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และ ใช้กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ได้ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
ระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการงานอาชีพ และการควบคุมตนเอง เนื่องจากบุคลากร
สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนมากเห็นความสำคัญของการยึดมั่น
ในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงาน
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้กำหนดไว้เพื่อการประเมินผลงานของบุคลากรทั้งสถาบัน ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมา ศาสตร์รุจิ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์
สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนัก
บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคล โดย
อิงเกณฑ์สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม รองลงมา คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ
ลำดับที่สาม คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กร
และระบบราชการ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ สิงห์โคข (2551 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้
ศึกษา เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร ระดับ 3 - 5 และ 6 ว สังกัดกอง
การเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ และทำการตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น พบว่า
ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี

ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สมรรถนะด้านจริยธรรมของพนักงานอยู่ในระดับมากตลอดจนสอดคล้องกับ ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม (2552 : 110 - 116) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร

2. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ เพศ และอายุ เนื่องจาก บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายเพศหญิง จะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี ล้วนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรล้วนให้ความสำคัญกับเป้าหมายและหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพจน์ ฐิริโสภณ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยส่วนมากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ในขณะที่บุคลากรที่เข้ามาทำงานระยะเวลาต่ำกว่า 6 ปี มุ่งเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นปัจจัยหลัก เพราะเป็นช่วงของการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อแรกเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพจน์ ฐิริโสภณ (2549 : บทคัดย่อ) และธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม (2552 : 110-116) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือมากกว่า มักจะมีการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี คือ ระดับการศึกษา นั่นคือ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีและต่ำกว่า อยู่ในระดับมากตามลำดับ เนื่องจากว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมเห็นคุณค่าของการบริการหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ โทมัส ฮาร์เรล วิลลาร์ด (Thomas Willard Harrell. 1972 ; อ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 154) ซึ่งกล่าวถึง ระดับการศึกษา นักวิชาการที่มีอาชีพอิสระ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนาย รวมทั้งผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ระดับการศึกษา, รายได้ และตำแหน่ง นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแตกต่างกันเนื่องจากการส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางด้านอาชีพ คือ การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นไป ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปที่ต้องการมีเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความสำเร็จ สถานภาพสูง ชื่อเสียง การยกย่อง ตามแนวคิดของ อับราฮัม มาสโล (Abraham Maslow. 1943 : 177) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น เกิดจากความต้องการบางอย่างและจะเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นั่นคือ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันย่อมเห็นความถูกต้องชอบธรรมเป็นเรื่องสำคัญนั่นคือความต้องการ ไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานที่ตนเองมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่าย่อมต้องการความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schemerhorn and et al. 2003 : 298) ได้ระบุถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ในด้านลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจน

สิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวกันยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดี ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาที่มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ควรมีการพัฒนาในภารกิจหลัก 2 ด้าน คือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และเกิดแรงจูงใจของ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) เป็นผู้เสนอทฤษฎีดังกล่าว เพื่อใช้ในการจูงใจให้บุคคลพอใจในงาน ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) ใน ขณะเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกัน ไม่ให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจหรือ ไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบาก ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ได้ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)

3.2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี พบว่า ควรมีการพัฒนา 2 แนวทาง คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริการ และ การพัฒนาระบบการบริการ ที่ดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องการบริการเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะกระบวนการของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โทมัส ฮาร์เรล วิลลาร์ด(Thomas Willard Harrell. 1972 : 98 ; อ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. 2544 : 26) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและ ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณา ควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไป ด้วย จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3.3 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการทำผลงานทางวิชาการ 2) ด้านการ จัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวิจัย 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านการพัฒนาระบบ และวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ จากข้อสรุปดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แนวทางพัฒนาดังกล่าวล้วนมา

จากปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในด้านความต้องการการมีชื่อเสียงและเกียรติยศตามแนวคิดของ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of Needs) Abraham Maslow (1943) และ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ที่กล่าวถึง ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์มีความพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้น ในการพัฒนาด้านดังกล่าว ควรมีการเรียงลำดับความต้องการและสนองตอบความต้องการของบุคลากรจะทำให้เกิดการพัฒนามากขึ้น

3.4 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ ด้านหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และ ด้านหลักวิชาชีพ เพราะบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พยายามนำแนวคิดทางหลักธรรมคำสอนและหลักทางวิชาชีพมาหล่อหลอม เพื่อให้เกิดแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากขึ้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึง ทักษะการรับรู้ ความต้องการ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schemer horn and et al., 2003 : 365) ได้ระบุถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ในด้านของ Psychological Characteristics เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงาน

3.5 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และใช้กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรสถาบันการพลศึกษาได้แสดงทัศนคติต่อการควบคุมตนเองโดยใช้กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมตนเองได้เพิ่มมากขึ้น โดยต้องได้รับการสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวจากองค์การเป็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 56) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยที่บุคคล และปัจจัยที่สภาพแวดล้อม ที่จะสามารถพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการศึกษาไปใช้ และประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรควรได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนา ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดระบบให้มีรางวัลหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานเพิ่มมากขึ้น โดยเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการพัฒนาสถาบัน ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

1.2 สถาบันควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ โดยการยอมรับผลงาน ความสามารถ และความคิดเห็น ของบุคลากร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะเป็นแนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันส่งผลต่อสมรรถนะของสถาบันให้สูงขึ้นตามไปด้วย

1.3 สถาบันควรจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา
2. เปรียบเทียบสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา
3. ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

การพลศึกษา