



ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

CORE COMPETENCY FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF
THE PROPERTY VALUERS IN THE TREASURY DEPARTMENT

ณัฐ มิตระเปรียญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CORE COMPETENCY FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE
EFFICIENCY OF THE PROPERTY VALUERS IN THE TREASURY
DEPARTMENT



A Master's Project Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ของ

ณัฐ มิตร์เปรี๊ญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.เศรษฐีวัสน์ พรมสิทธิ์) (รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
ผู้วิจัย	ณัฐ มีตรเปรียญ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวัสส์ พรหมสิทธิ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ จำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที (Independent Sample t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปี ขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดภูมิภาค รายได้ 15,000-25,000 บาท ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษา สังกัด รายได้ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยสมรรถนะหลัก, ประสิทธิภาพการทำงาน, นักประเมินราคาทรัพย์สิน

Title	CORE COMPETENCY FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE PROPERTY VALUERS IN THE TREASURY DEPARTMENT
Author	NUT MITPAREAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Professor Dr. Sedtawat Prommasit

The purpose of this study was to study the relationship between core competency factors and the performance efficiency of property valuers in the Treasury Department. The sample consisted of two hundred and twenty eight property valuers in the Treasury Department by using a questionnaire as a tool for data collection. The data was analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA and the Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that the respondents were female, aged over forty one, single, with a Bachelor's degree level of education, provincial part, with an income between 15,000 – 25,000 Baht, and had opinions about core competencies, including at as a high levels in all five areas including achievement motivation, good service, expertise, integrity and teamwork. The factor of integrity had at the highest mean of 3.86. The opinions about work efficiency was at a high level in all four aspects consisted of quality of work, quantity of work, duration and resource usage, and the quality of work was at a highest mean. The hypothesis testing found that the property valuer of the Treasury Department with different educational levels, different incomes had different work efficiency levels were statistically significant at a level of 0.05. The testing of the relationship between core competency factors and performance efficiency found that the core competency factors in all five areas included the following : achievement motivation, good service, expertise, integrity and teamwork in relation to overall performance efficiency in the same direction at a statically significant level of 0.05.

Keyword : Core competency factors, Performance efficiency, Property valuers

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสส์ พรมลธิ์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาดูแล ช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำงานวิจัยในทุกๆ ขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตาเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและประสบการณ์ชีวิตที่ดีทั้งด้านวิชาการและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการใช้ชีวิต และขอขอบคุณพี่ๆ เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการเล่าเรียน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักประเมินราคาทรัพย์สิน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความเมตตาและความร่วมมือในการทำวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจที่ดีที่สุดของชีวิต คอยสนับสนุนทุกอย่างแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยหวังว่าผลงานชิ้นนี้จะทำให้คุณพ่อคุณแม่ภูมิใจ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางต่างๆ จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ณัฐ มิตระเบียบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	16
ความเป็นมาเกี่ยวกับสำนักประเมินราคาทรัพย์สิน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27

การกำหนดประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	27
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	57
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	61
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86
บทที่ 5 สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	89
สังเขปอภิปรายผล ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	89
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	92
การอภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	107
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	107
บรรณานุกรม	108
ประวัติผู้เขียน.....	112

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตาราง 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นตอนที่ 1	28
ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ..	48
ตาราง 4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่.....	50
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก....	51
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี.....	53
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	55
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม	56
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน.....	57
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน.....	57
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน	58

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพใน การทำงาน ด้านระยะเวลา	59
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพใน การทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร	60
ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการทงานของเจ้าหน้าที่ ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์	61
ตาราง 17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการ ทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	63
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ สถิติ F-test	64
ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการทงานของ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์	65
ตาราง 20 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการ ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	67
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	68
ตาราง 22 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ LSD.....	69
ตาราง 23 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ LSD	69
ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสังกัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการทงานของเจ้าหน้าที่ ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์	71
ตาราง 25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการ ทำงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test.....	73
ตาราง 26 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้ สถิติ F-test	73

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD	74
ตาราง 28 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนก ตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD	75
ตาราง 29 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD	76
ตาราง 30 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จำแนก ตามรายได้โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	77
ตาราง 31 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยการตระหนักรู้ในผลิตภัณฑ์ศรีจันทร์ในด้านการ ตระหนักรู้ในตราสินค้าจำแนกตามระดับชั้น โดยใช้วิธี Dunnett's T3	77
ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน	78
ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน	80
ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา	82
ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร	84
ตาราง 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	86

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	11
ภาพประกอบ 3 การแบ่งส่วนราชการ.....	21



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากนโยบายบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลมีแนวคิดในการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้ได้อย่างครบถ้วน ปรับปรุงโครงสร้างภาษีทางด้านการค้าและขยายฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน ได้แก่ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อที่จะสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจให้สามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง เนื่องจากกฎหมายภาษีโรงเรือนและที่ดินและกฎหมายภาษีบำรุงท้องที่ที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีการจัดเก็บภาษีที่ยังไม่สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจึงมีนโยบายให้มีการปรับปรุงภาษีที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์และกระจายอำนาจการบริหารลงสู่ท้องถิ่น จึงได้มีการจัดทำพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ซึ่งบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีดังกล่าว โดยใช้บัญชีกำหนดราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดิน โรงเรือนสิ่งปลูกสร้าง และห้องชุดของกรมธนารักษ์เป็นฐานในการคำนวณภาษีเพื่อสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาล

กรมธนารักษ์จึงได้เร่งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยขยายพื้นที่ประเมินราคาที่ดินรายแปลงให้ครอบคลุมทั่วประเทศและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกาศใช้พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลการประเมินราคาให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล พัฒนาระบบการประเมินราคาที่ดินรายบล็อกเป็นรายแปลงและประกาศใช้บัญชีกำหนดราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินรายแปลงครอบคลุมทั่วประเทศ โดยสำนักประเมินราคาทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบัญชีกำหนดราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดิน โรงเรือนสิ่งปลูกสร้าง และห้องชุด เพื่อใช้ในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมายที่ดินและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เท่าทันและเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการประเมินราคาทรัพย์สินถือเป็นวิชาชีพที่จะต้องใช้ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการคำนวณมูลค่าทรัพย์สิน เพื่อให้เป็นฐานในการจัดเก็บภาษีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อประชาชน (กรมธนารักษ์, 2562b)

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน และสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน และจากการที่ในปัจจุบันประชาชนสามารถเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐมากขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ ส่งผลให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กำลังคนภาครัฐจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานระดับภูมิภาคและนานาชาติ ปรับทักษะ ความรู้และสมรรถนะของตนเอง หน่วยงานจึงต้องมีกำลังคนที่มีขีดความสามารถเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะจะเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรมธนารักษ์จึงได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางสมรรถนะหลักตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(กรมธนารักษ์, 2560) เพื่อให้มีการติดตามการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่บรรจุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการวางแผนพัฒนาในด้านอื่นๆได้ในอนาคต และสามารถรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานในการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักที่เหมาะสมในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ ได้ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 532 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากประชากรจำนวน 532 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, น.26) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 กลุ่มคำนวณได้ 228.32 คน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ในแต่ละสังกัดโดยกำหนดจากสัดส่วนของประชากรในสังกัดนั้นๆ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน สังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ดังนี้

ตาราง 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ส่วนกลาง	160	69
ภูมิภาค	372	159
รวม	532	228

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตามจำนวนตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างในสังกัดส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมจนครบจำนวน 228 ตัวอย่าง จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 228 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษานี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพ

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 สังกัด

1.1.6 รายได้

1.2. ปัจจัยสมรรถนะหลัก

1.2.1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2.2. ด้านการบริการที่ดี

1.2.3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.2.4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

1.2.5. ด้านการทำงานเป็นทีม

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมธนารักษ์ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์ และบริหารเงินตรา ด้านทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน และด้านการประเมินราคาทรัพย์สิน

สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน หมายถึง หน่วยงานย่อยในกรมธนารักษ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดราคาประเมินอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน หมายถึง บุคคลที่มีคุณสมบัติ และประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เหมาะสม มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินของอสังหาริมทรัพย์ และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำหรับการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์เพื่อเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการสร้างสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ เป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้อันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถ

ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความ เป็นข้าราชการที่ดี

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ามีความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพิจารณาจาก ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ออกมา และจะต้องมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

คุณภาพของงาน หมายถึง ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

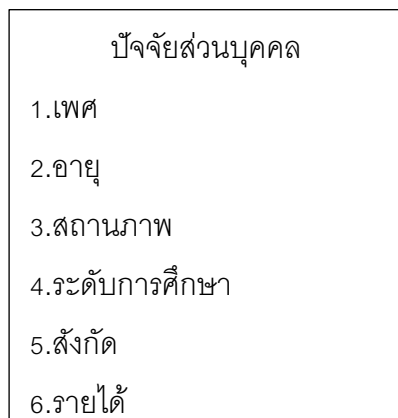
ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและ ทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

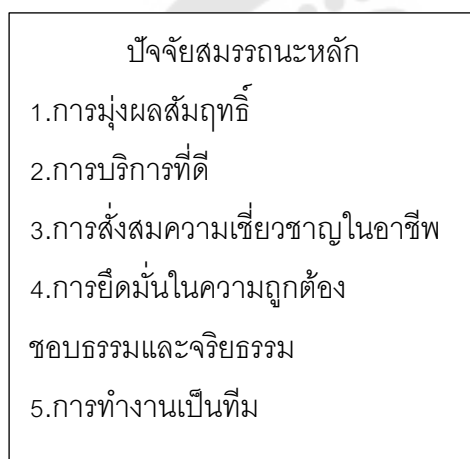
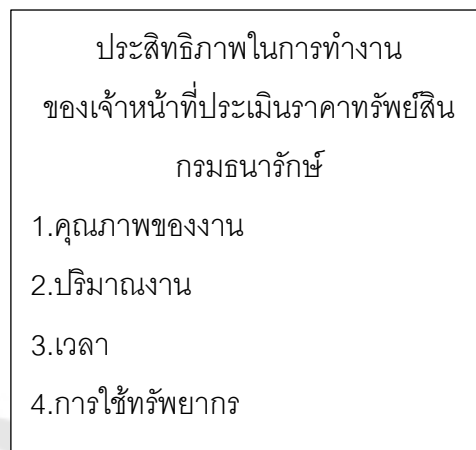
การใช้ทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

2. ปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ประวัติและความเป็นมา กรมธนารักษ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Berelson Bernard & Steiner Gary A (1964) แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับสารกับกรอบอ้างอิงทางความคิดของตน หมายรวมถึงบทบาทด้านเพศ การศึกษา ความสนใจต่างๆ สถานภาพทางสังคมและอื่นๆ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรม ทักษะ

ยูปบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, น.49) กล่าวว่าแนวโน้มความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นหลักการที่ใช้ความเป็นเหตุเป็นผลมาอธิบายพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น บุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

ตัวแปรทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่นิยมนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) เป็นลักษณะที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรม ทักษะ อารมณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากสังคมและวัฒนธรรมได้กำหนดบทบาทของเพศชายและเพศหญิงไว้แตกต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

2. อายุ (Age) กลุ่มของอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีพฤติกรรมในด้านต่างๆที่แตกต่างกัน และอายุจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหรือประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆได้ โดยกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ผ่านประสบการณ์จะส่งผลที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย

3. สถานภาพ (Status) หมายถึงการครองเรือน สามารถแบ่งเป็น โสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ สามารถบ่งบอกถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข่าวสารต่างๆ

ได้ โดยสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีวัฒนธรรม ค่านิยมหรือทัศนคติที่แตกต่างกัน

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) จะดูจากรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ภูมิหลังครอบครัว เป็นต้น เช่นบุคคลที่มีฐานะร่ำรวย ประกอบอาชีพที่บุคคลอื่นให้ความเคารพนับถือ ก็จะมีพฤติกรรมหรือแนวคิดที่แตกต่างกับบุคคลที่มีฐานะยากจน

5. ระดับการศึกษา (Education) โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดที่ต่างกัน บ่งบอกถึงความสามารถในการรับข้อมูล ตลอดจนการเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับการรับสารและใช้สื่อ โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความรู้อย่างกว้างขวาง เข้าใจการสื่อสารได้ดีและจะเป็นผู้รับสารที่ดี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, น.192) ได้ให้คำจำกัดความว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา โดยเป็นองค์ประกอบที่สามารถใช้แบ่งส่วนแบ่งทางการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถช่วยกำหนดขนาดของกลุ่มเป้าหมายและง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรในด้านอื่นๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

ความหมายของสมรรถนะ

McClelland David C (1998) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล โดยจะสามารถผลักดันบุคคลให้สามารถสร้างผลงานของตนเองได้เกินกว่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

Boam R. and Sparrow P (1992) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ของบุคคลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer L.M. and Spencer S.M (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ

(Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น.4) กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมอันเกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ ของบุคคล ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น.1169) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถ ใช้แก่ เครื่องยนต์ เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในเป้าหมายของตำแหน่งงานนั้นๆ หรือสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวก็จะมี ความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, น.2-3)กล่าวถึงแนวคิดของ David C. McClelland มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ในเรื่องที่ต้องรู้ และเป็นสิ่งที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านบัญชี เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการมีพื้นฐานความรู้ที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ ความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นและเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่มีบุคคลนั้นๆ เช่น ลักษณะ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) คือ แรงขับภายในที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถอธิบายในตัวแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง แบ่งเป็น ส่วนที่อยู่เหนือน้ำคือความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ คือคุณลักษณะอื่นๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย นั่นคือ

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ จะเป็นส่วนที่สังเกตได้ยาก ได้แก่

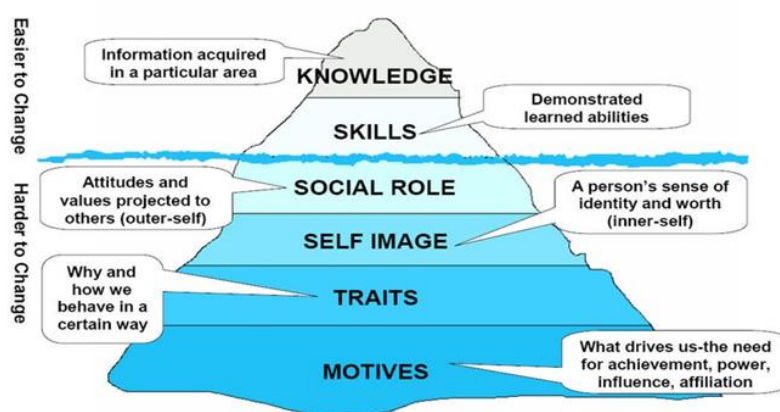
1. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเรามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่คุณคิดของตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น

3. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคุณเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดีเป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

4. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของคุณ ที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ICEBERG MODEL OF COMPETENCIES



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงวิทย์ แสนทอง (2547, น.10) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อที่ทำให้บุคคลสามารถที่จะดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีกว่าบุคคลอื่น

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2554) แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกายกรรม นักกีฬายกน้ำหนัก ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น บริษัท โซนี่ เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าประเภทอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็ก บริษัทโนเกียเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตโทรศัพท์มือถือชั้นนำของโลก

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2555) กล่าวถึง การจำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล เป็นลักษณะที่ยากต่อการเลียนแบบ คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ หรือต้องใช้ความพยายามสูงมากในการเลียนแบบ

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะ เช่น อาชีพนักวิจัย ก็จะมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดคำนวณ คุณครูก็จะมีความสามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น S & P มีความสามารถในการทำขนมเบเกอรี่ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานประชาสัมพันธ์ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารที่ดี มีจิตบริการ เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น คุณครูเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการเป็นวิทยากร บางคนมีสมรรถนะทางด้านกีฬา เป็นต้น

กรมธนารักษ์ (2560) ได้มีประกาศกรมธนารักษ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมธนารักษ์ กำหนดให้มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะตามหลักที่ ก.พ กำหนดจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

โดย สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผล

สัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการสร้างสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

2. การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ เป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจใฝ่รู้อันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งเป็น สมรรถนะส่วนบุคคล คือ สมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะตัวและยากต่อการลอกเลียนแบบ สมรรถนะเฉพาะงาน คือ สมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะองค์กร คือความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และสมรรถนะหลัก คือความสามารถที่พึงมีของบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของสมรรถนะ

ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่อย่างเสมอ สมรรถนะของบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554)

1. ทำให้คัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เหมาะสมกับลักษณะงานได้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร
2. ทำให้บุคลากรรับรู้ระดับความสามารถของตัวเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวเองและเรียนรู้มากขึ้น และสามารถจัดการฝึกอบรมได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
3. เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการกำหนดตัวชี้วัดของผลงาน (KPIs) เพราะสามารถระบุได้ว่าแต่ละสมรรถนะจะวัดผลในเรื่องใด

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรง ตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาทำให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติม จากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะ มาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วยนอกจากนั้นยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

จากการศึกษาผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดปัจจัยสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เนื่องจากเป็นแนวทางการวัดสมรรถนะของสำนักประเมินราคาทรัพย์สิน ซึ่งจะส่งผลให้การวัดผลในการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องและแม่นยำ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

สมบุญ ศรีสรวิหิณ (2553, น.120) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมักพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผลที่ได้นั้นดีแค่ไหน อย่างไร ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช้เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียวแต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคมอาจพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น.713) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

เบิร์ต เอ ไฮเฮอร์มอนด์, 1960, อ้างถึงใน อภิชัย จตุพรวาที (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าการพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐจะวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)

ปาริชาติ แสงพานิช, 2545, อ้างถึงใน ศุภมิตร พินิจการ (2552, น.29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน

จากการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพิจารณาจาก ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ออกมา และจะต้องมีการใช้ทรัพยากรต่างๆได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, น.2) พบว่า ประสิทธิภาพของระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ทรัพยากรบริหารคือ คน วัสดุ เงิน เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการการบริหาร หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการ หรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบ ระเบียบขั้นตอนของทางราชการ
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไรหรือการทำงานทันเวลาหรือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือการสร้าง ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล บริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น.257) มีแนวคิดเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดเกี่ยวกับจำนวนเพื่อเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้แก่พนักงานเป็นรายบุคคลในการทำงาน โดยวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพผลต่างๆ ซึ่งการตรวจสอบผลงานของพนักงานนั้นจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้ว่าพนักงานสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน มีความถูกต้อง ความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้การทำงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนในคู่มือ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม ให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้องเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และองค์กร โดยมีความไว้วางใจได้ในเรื่องต่างๆ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำในการทำงาน

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้การทำงานที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ทั้งในงานของตนและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าคิดริเริ่มงานต่างๆด้วยตนเอง และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตัวเองได้อย่างมีเหตุและผล

Peterson and Plowman ,1953, อ้างถึงใน น้ำฝน นิมิตร (2558) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้และมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ มีการลงทุนที่เหมาะสมและได้ผลกำไรสูงสุด การมีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เนื่องจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยที่ครอบคลุมในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม

ความเป็นมาเกี่ยวกับสำนักประเมินราคาทรัพย์สิน

กรมธนารักษ์

กรมธนารักษ์มีภารกิจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์และบริหารเงินตรา ด้านทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน และด้านการประเมินราคาทรัพย์สิน สถานที่ทำการแห่งแรกของกรมธนารักษ์ตั้งอยู่บริเวณถนนเขื่อนขันธ์ทิศเหนือในพระบรมมหาราชวัง จวบจนกระทั่งในปี 2503 จึงย้ายที่ทำการจากพระบรมมหาราชวัง มาอยู่ที่ถนนจักรพงษ์ แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10400 และในปี 2535 ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ในบริเวณกระทรวงการคลัง ถ.พระราม 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพย์สินของแผ่นดินอย่างมืออาชีพด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน

พันธกิจ

- 1.บริหารจัดการที่ราชพัสดุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2.ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ให้ได้มาตรฐานสากล
- 3.ผลิตและบริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ในระบบเศรษฐกิจ
- 4.จัดแสดง เผยแพร่ และอนุรักษ์ทรัพย์สินมีค่าของรัฐตามหลักวิชาการ เพื่อสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ

ภารกิจ

- 1.ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ให้ใช้ จัดประโยชน์ จัดทำนิติกรรม และดำเนินการในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ
- 2.จัดทำและนำออกใช้ และรับคืนเหรียญกษาปณ์ และดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยเงินตราและรับจ้างทำของ
- 3.รับ - จ่าย ควบคุมเงินคงคลัง ตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง
- 4.ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินราคาทุนทรัพย์ของอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- 5.จัดแสดง เผยแพร่ และอนุรักษ์ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบกรมธนารักษ์



ภาพประกอบ 3 การแบ่งส่วนราชการ

สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน

สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน เป็นหนึ่งในหน่วยงานด้านสำคัญของกรมธนารักษ์ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินของอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดราคาประเมิน ของอสังหาริมทรัพย์ และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการกำหนดราคาประเมินทุนทรัพย์ตามประมวลกฎหมายที่ดิน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานการประเมินราคาของอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2524 จัดตั้งงานกำหนดราคาที่ดินและโรงเรือน สังกัดกองวิชาการ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2527 ยกฐานะเป็นกอง ชื่อว่า “สำนักงานกลางประเมินราคาทรัพย์สิน”

พ.ศ. 2543 ยกฐานะเป็น “สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน”

พ.ศ. 2545 ถ่ายโอนภารกิจมาสังกัดกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง

สถานที่ทำการแรกเริ่มตั้งอยู่ กองวิชาการ กรมที่ดิน ถนนพระพิพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ (บริเวณริมคลองหลอด) เมื่อได้รับการยกฐานะเป็นสำนักงานกลางประเมินราคาทรัพย์สินเทียบเท่ากอง จึงย้ายที่ทำการไปอาคารสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางกอกน้อย ต่อมาได้ขยายที่ทำการไปอาคารตึกชั้นอีกแห่งหนึ่ง จนกระทั่งวันที่ 9 กรกฎาคม 2552 ได้ย้ายที่ทำการมายังอาคารศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ชั้น 6 อาคาร B เลขที่ 120 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสำนักประเมินราคาที่ดินมีดังนี้

1. ประเมินราคาที่ดิน
2. กำหนดมาตรฐานต้นทุนโรงเรือนและสิ่งปลูกสร้าง
3. ประเมินราคาห้องชุด
4. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานการประเมินราคาทรัพย์สิน
5. ให้บริการข้อมูลราคาประเมินที่ดิน/สิ่งปลูกสร้าง/ห้องชุด

ราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างจะถูกนำไปใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ภาษีเงินได้จากการขายอสังหาริมทรัพย์ ภาษีธุรกิจเฉพาะของกรมที่ดิน ระยะเวลาการใช้บัญชีราคาประเมิน การประกาศใช้บัญชีกำหนดราคา

ประเมินทุนทรัพย์ ที่ดิน โรงเรือนสิ่งปลูกสร้างและห้องชุดแต่ละคราวใช้ได้ไม่เกินสี่ปีนับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้ในกรณีที่ปรากฏว่าราคาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ตามปกติในตลาดแตกต่างจากราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ได้ประกาศไว้มากพอสมควรสามารถปรับปรุงแก้ไขราคาประเมินก่อนครบ 4 ปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม อาจขยายเวลาการใช้บัญชี ที่ครบ 4 ปี ออกไปอีกได้แต่ต้องไม่เกินคราวละหนึ่งปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการครู จำนวน 352 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คนโดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.453-0.769 ตัวแปรสมรรถนะหลักที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.769 รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตัวเอง มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูเท่ากันคือ 0.762 ส่วนด้านสุดท้ายคือ ด้านการให้บริการที่มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.453 โดยข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักแต่ละด้านล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตัวเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาวัลย์ พิพัฒน์มงคลศิลป์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง จำนวน 188 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน 26,901-43,600 บาท ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ราชการและอัตราเงินเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

2. การทดสอบความสัมพันธ์สมรรถนะหลักทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัตร แสงสาคร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท ตำแหน่งงานฝ่ายปฏิบัติการ

2. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ภัสส์ศา นวนขนาย (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์นส์ โบรคเกอร์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์นส์ โบรคเกอร์ จำกัด จำนวน 316 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 31-น้อยกว่า 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานอาวุโส อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าขีดความสามารถหลักในด้านการบริการที่เป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์ยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณ การสื่อสาร ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไป

ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.191-0.643 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พัชรา ยอดสิงห์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งบูลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมะเร็งบูลราชธานี จำนวน 222 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งบูลราชธานี ปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.814 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.495-0.731 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัลยาลักษณ์ สงห์มันไวย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานเทศบาลตำบล (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 260 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา สมรรถนะหลักโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าระหว่าง 0.742-0.795 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ

ด้านการบริการที่ดีกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.795 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ศุภมิตร พินิจการ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยใช้แบบสอบถามกับนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 204 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า รายได้สุทธิเฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะด้านการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 532 คน(กรมธนารักษ์, 2562a)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้(กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2545, น.26)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{532}{1 + 532(0.05)^2}$$

$$n = \frac{532}{2.33}$$

$$n = 228.32$$

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะมีทั้งสิ้น 228 คน

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ในแต่ละสังกัดโดยกำหนดจากสัดส่วนของประชากรในสังกัดนั้นๆ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน สังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ดังนี้

ตาราง 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นตอนที่ 1

สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ส่วนกลาง	160	69
ภูมิภาค	372	159
รวม	532	228

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตามจำนวนตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างในสังกัดส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมจนครบจำนวน 228 ตัวอย่าง จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 228 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้สอบถามได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของแบบสอบถาม เป็นลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended question) ซึ่งเป็นคำถามที่กำหนดตัวเลือกคำตอบไว้แล้ว โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่กำหนดไว้เพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยการกำหนดช่วงอายุคำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

อายุ 21 ปี เป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปี เป็นอายุสูงสุดข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ จึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \approx 10 \text{ ปี}\end{aligned}$$

ได้ช่วงอายุดังนี้

1. 21-30 ปี
2. 31-40 ปี
3. 41-50 ปี
4. 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ดังนี้

1. โสด
2. สมรส
3. หย่าร้าง
4. อื่นๆ.....

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 สังกัด เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ดังนี้

1. ส่วนกลาง
2. ภูมิภาค

ข้อที่ 6 รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทการเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งช่วงห่างของรายได้เป็นช่วงละ 10,000 บาท ดังนี้

1. 15,000 – 25,000 บาท
2. 25,001 – 35,000 บาท
3. 35,001 – 45,000 บาท
4. 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะในราชการพลเรือนสามัญ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ข้อที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้างดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับ} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะหลัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับ

การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้ (ศิริวิวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะหลัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณ

ค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะหลัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะหลัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะหลัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่มอยู่
ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่มอยู่
ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่มอยู่
ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่มอยู่
ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน
ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
แบ่งเป็น ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และการใช้ทรัพยากร ดังนี้

ข้อที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน เป็น
แบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียง
คำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณ
ค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน
ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบให้เลือก โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดระดับประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

สูตรการคำนวณการให้คะแนนในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณความกว้าง ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น.149)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถสรุปเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดประเด็นของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จาก 2 แหล่งด้วยกัน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแบบสอบถาม แก่เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินกรมธนารักษ์ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ที่รวบรวมไว้จาก บทความ ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยใน ครั้งนี้

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

- 1.1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บ ข้อมูลจริง
- 1.2. นำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้วมาทำการลงรหัสในแบบลงรหัส
- 1.3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะ ข้อมูลพื้นฐานของข้อมูล ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด รายได้ โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติ Independent Simple t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น.36)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอเซ็นต์

f แทน ความถี่

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2.ค่าเฉลี่ย(Mean) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น.36)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ x แทน คะแนนเฉลี่ย

x แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น.38)

$$S.D = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{x}$	แทน	คะแนนแต่ละตัวของกลุ่มตัวอย่าง
	x^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น.445)

$$Cronbach's\ alpha = \frac{k \overline{cov\ ariance} / \overline{var\ lance}}{1 + (k - 1) \overline{cov\ ariance} / \overline{var\ lance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถามของแบบสอบถามที่นำมาทดสอบ
	$\overline{cov\ ariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยระหว่างความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, น.135) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\sqrt{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ df) ดังนี้

$$df = \frac{(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2})^2}{\frac{(\frac{s_1^2}{n_1})^2}{n_1 - 1} + \frac{(\frac{s_2^2}{n_2})^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของค่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของค่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน ชั้นของความอิสระ

2. สถิติ f-test แบบการวิเคราะห์ ONE-WAY ANOVA ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น. 148)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546, น.258)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.1 ค่า Brown-Forsythe

กรณีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ใช้ค่า Brown-Forsythe (Hartung, 2001) มีสูตรดังนี้

$$\text{Brown-Forsythe} = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

$$\text{โดยค่า } MS(W) = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	$MS(B)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS(W)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	K	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง i
	n	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	N	แทน ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3. การทดสอบสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น.313)

$$\text{Pearson Product Moment Correlation Coefficient} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 ซึ่งจะบอกถึงลักษณะของข้อมูลว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น.314)

ถ้า r มีค่าตั้งแต่ 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้า r มีค่าตั้งแต่ 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าตั้งแต่ 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ถ้า r มีค่า 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์เลย



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์” ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	83	36.4
หญิง	145	63.6
รวม	228	100.0
อายุ		
21-30 ปี	34	14.9
31-40 ปี	89	39.0
41-50 ปี	79	34.6
51 ปีขึ้นไป	26	11.4
รวม	228	100.0
สถานภาพ		
โสด	141	61.8
สมรส	68	29.8
หย่าร้าง	12	5.3
อื่นๆ	7	3.1
รวม	228	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	19.7
ปริญญาตรี	118	51.8
สูงกว่าปริญญาตรี	65	28.5
รวม	228	100.0

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัด		
ส่วนกลาง	69	30.3
ภูมิภาค	159	69.7
รวม	228	100.0
รายได้		
15,000 – 25,000 บาท	100	43.9
25,001 – 35,000 บาท	69	30.3
35,001 – 45,000 บาท	32	14.0
45,001 บาท ขึ้นไป	27	11.8
รวม	228	100.0

จากตาราง 3 สรุปผลได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 อายุ 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.3 และอื่นๆ จำนวน 7 คน จำนวน 3.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ตามลำดับ

สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดภูมิภาค จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือสังกัดส่วนกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	34	14.9
31-40 ปี	89	39.0
41 ปีขึ้นไป	105	46.1
รวม	228	100.0
สถานภาพ		
โสด	141	61.8
สมรส หย่าร้าง และอื่นๆ	87	38.2
รวม	228	100.0
รายได้		
15,000 – 25,000 บาท	100	43.9
25,001 – 35,000 บาท	69	30.3
35,001 บาทขึ้นไป	59	25.8
รวม	228	100.0

จากตาราง 4 สรุปผลได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 อายุ 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส หย่าร้างและอื่นๆ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก

ปัจจัยสมรรถนะหลัก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.79	0.754	มาก
ด้านการบริการที่ดี	3.67	0.634	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.60	0.714	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3.86	0.764	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.71	0.74	มาก
รวม	3.72	0.548	มาก

จากตาราง 5 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักแต่ละด้านดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	3.91	1.111	มาก
2. หน่วยงานมีการติดตามผลงานโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	3.81	1.088	มาก
3. หน่วยงานสนับสนุนให้แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือการหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน	3.75	0.946	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.69	1.003	มาก
รวม	3.79	0.754	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ข้อหน่วยงานมีการติดตามผลงานโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ข้อหน่วยงานสนับสนุนให้แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือการหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อบุคลากรในหน่วยงานมีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 , 3.81 , 3.75 , 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บริการที่ดี	3.80	0.98	มาก
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการอยู่เสมอ	3.62	0.924	มาก
3. หน่วยงานเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด	3.62	0.948	มาก
4. บุคลากรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่รวดเร็ว	3.65	1.168	มาก
รวม	3.67	0.634	มาก

จากตาราง 7 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานมีโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บริการที่ดี ข้อหน่วยงานมีการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการอยู่เสมอ ข้อหน่วยงานเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด และข้อบุคลากรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่รวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 , 3.62 , 3.62 , 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานจัดอบรมพัฒนาทักษะให้บุคลากรเพื่อศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.71	1.025	มาก
2. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.45	1.104	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	3.57	1.110	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานสามารถบูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชามาปรับใช้กับการทำงานได้จริง	3.68	1.134	มาก
รวม	3.60	0.714	มาก

จากตาราง 8 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.604 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานจัดอบรมพัฒนาทักษะให้บุคลากรเพื่อศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพอย่างต่อเนื่อง ข้อหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และข้อบุคลากรในหน่วยงานสามารถบูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชามาปรับใช้กับการทำงานได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 , 3.45 , 3.57, 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.หน่วยงานสร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง ชอบธรรม	3.86	1.106	มาก
2.หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.990	มาก
3.บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตัวเองได้ อย่างตรงไปตรงมา	3.82	1.111	มาก
รวม	3.86	0.764	มาก

จากตาราง 9 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานสร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชอบธรรม ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และข้อบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 , 3.92 , 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.88	1.041	มาก
2. บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้	3.58	1.027	มาก
3. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน	3.54	1.051	มาก
4. หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา	3.86	1.071	มาก
รวม	3.71	0.74	มาก

จากตาราง 10 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ข้อบุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้ ข้อหน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน และข้อหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 , 3.58 , 3.54 , 3.86 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	3.76	0.651	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.73	0.650	มาก
ด้านระยะเวลา	3.66	0.703	มาก
ด้านการใช้ทรัพยากร	3.01	0.592	ปานกลาง
รวม	3.54	0.456	มาก

จากตาราง 11 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านดังนี้ ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	1.047	มาก
2. ท่านทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.04	0.926	มาก
3. ท่านเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าคุณภาพงาน	3.15	1.167	ปานกลาง

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. หน่วยงานมีการควบคุมการทำงานที่เป็นมาตรฐาน	3.71	1.105	มาก
5. หน่วยงานมีการคัดกรองคุณภาพของงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	3.89	1.026	มาก
รวม	3.76	0.651	มาก

จากตาราง 12 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อท่านทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ข้อหน่วยงานมีการควบคุมการทำงานที่เป็นมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 , 4.04 , 3.71 , 3.89 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อท่านเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.16	0.873	มาก
2. หน่วยงานมีการแบ่งสัดส่วนปริมาณงานต่อคนมากเกินไป	3.22	1.193	ปานกลาง
3. ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานสูงกว่าเป้าหมายเสมอ	3.80	1.016	มาก
4. ท่านสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานในอนาคตได้	3.76	0.975	มาก
รวม	3.73	0.650	มาก

จากตาราง 13 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน แต่ละข้ออยู่ในระดับมากคือ ข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ข้อท่านมีความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานสูงกว่าเป้าหมายเสมอ และข้อท่านสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 , 3.80 , 3.76 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อหน่วยงานมีการแบ่งสัดส่วนปริมาณงานต่อคนมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ	3.86	1.033	มาก
2. ท่านคิดว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน	3.32	1.217	ปานกลาง
3. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.81	1.006	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาราชการ	3.66	1.056	มาก
รวม	3.66	0.703	มาก

จากตาราง 14 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาในการทำงาน แต่ละข้ออยู่ในระดับมากคือ ข้อท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ ข้อท่านสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และข้อท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาราชการ

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 , 3.81 , 3.66 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อท่านคิดว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร

ด้านการใช้ทรัพยากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างระมัดระวัง	3.86	1.033	มาก
2. ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.32	1.217	มาก
3. ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในการทำงานส่วนตัว	3.81	1.006	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรของหน่วยงาน	3.66	1.056	มาก
รวม	3.01	0.592	มาก

จากตาราง 15 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างระมัดระวัง ข้อท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ข้อท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในการทำงานส่วนตัว และข้อท่านปฏิบัติงานให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.32, 3.81, 3.66 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการทงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means					
		n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	83	3.84	0.650	1.383	226	0.168
	หญิง	145	3.71	0.649			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	83	3.79	0.625	0.990	226	0.323
	หญิง	145	3.70	0.664			
ด้านระยะเวลา	ชาย	83	3.67	0.700	0.055	226	0.956
	หญิง	145	3.66	0.708			
ด้านการใช้ทรัพยากร	ชาย	83	3.04	0.786	-0.788	226	0.432
	หญิง	145	3.12	0.666			
รวมปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	ชาย	83	3.58	0.512	0.503	226	0.616
	หญิง	145	3.55	0.505			

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.616 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.168 ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.323 ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.956 ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านระยะเวลา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.432 ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และวิธี Dunnett's T3 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบดังนี้

ตาราง 17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df ₁	df ₂	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	0.830	2	225	0.437
ด้านปริมาณงาน	0.744	2	225	0.476
ด้านระยะเวลา	1.680	2	225	0.186
ด้านการใช้ทรัพยากร	0.354	2	225	0.702

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.437 , 0.476 , 0.186 และ 0.702 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มไม่ต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ปัจจัยประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.011	2	0.005	0.012	0.988
	ภายในกลุ่ม	96.265	225	0.428		
	รวม	96.276	227			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.487	2	0.244	0.573	0.565
	ภายในกลุ่ม	95.654	225	0.425		
	รวม	96.141	227			
ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.505	2	0.252	0.507	0.603
	ภายในกลุ่ม	111.991	225	0.498		
	รวม	112.496	227			
ด้านการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.043	2	0.022	0.061	0.941
	ภายในกลุ่ม	79.618	225	0.354		
	รวม	79.661	227			

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.988 , 0.565 , 0.603 และ 0.941 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ปัจจัยประสิทธิภาพ ในการทำงาน	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
			$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	โสด	141	3.79	0.634	1.030	226	0.304
	สมรส หย่าร้าง	87	3.70	0.677			
	และอื่นๆ						
ด้านปริมาณงาน	โสด	141	3.79	0.633	1.632	226	0.104
	สมรส หย่าร้าง	87	3.64	0.671			
	และอื่นๆ						
ด้านระยะเวลา	โสด	141	3.66	0.699	0.168	226	0.867
	สมรส หย่าร้าง	87	3.65	0.714			
	และอื่นๆ						
ด้านการใช้ทรัพยากร	โสด	141	3.06	0.552	1.434	226	0.153
	สมรส หย่าร้าง	87	2.94	0.648			
	และอื่นๆ						
รวมปัจจัยประสิทธิภาพใน การทำงาน	โสด	141	3.60	0.518	1.534	226	0.127
	สมรส หย่าร้าง	87	3.49	0.483			
	และอื่นๆ						

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.127 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.304 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.104 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.867 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านระยะเวลา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.153 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test และนำไปเปรียบเทียบกับเงื่อนไข (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันโดยใช้วิธี Least

Significant Difference (LSD) และวิธี Dunnett's T3 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบดังนี้

ตาราง 20 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df ₁	df ₂	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	0.543	2	225	0.582
ด้านปริมาณงาน	0.996	2	225	0.371
ด้านระยะเวลา	2.846	2	225	0.060
ด้านการใช้ทรัพยากร	0.559	2	225	0.573

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.582 , 0.371 , 0.060 และ 0.573 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มไม่ต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ปัจจัยประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.013	0.029	0.971
	ภายในกลุ่ม	96.250	225	0.428		
	รวม	96.276	227			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	0.535	1.267	0.284
	ภายในกลุ่ม	95.070	225	0.423		
	รวม	96.141	227			
ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.936	2	2.968	6.267	0.002
	ภายในกลุ่ม	106.560	225	0.474		
	รวม	112.496	227			
ด้านการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	3.116	2	1.558	4.580	0.011
	ภายในกลุ่ม	76.545	225	0.340		
	รวม	79.661	227			

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.971 , 0.284 และ 0.011 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษารายคู่ใดมีความแตกต่างกันในด้านระยะเวลา จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยสถิติ LSD ดังนี้

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.344	3.769	3.688
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.344	-	-0.424*	-0.344**
			(0.001)	(0.011)
ปริญญาตรี	3.769		-	0.80
				(0.449)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.688			-

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านระยะเวลา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424 และ 0.344 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.794	3.046	3.126
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.794	-	-0.252*	-0.332**
			(0.014)	(0.004)
ปริญญาตรี	3.046		-	-0.80
				(0.374)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.126			-

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252 และ 0.332 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสังกัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
			$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ส่วนกลาง	69	3.84	0.572	1.282	152.527	0.202
	ภูมิภาค	159	3.72	0.681			
ด้านปริมาณงาน	ส่วนกลาง	69	3.86	0.466	2.347	190.425	0.020
	ภูมิภาค	159	3.67	0.709			
ด้านระยะเวลา	ส่วนกลาง	69	3.82	0.513	2.716	186.919	0.007
	ภูมิภาค	159	3.59	0.762			
ด้านการใช้ทรัพยากร	ส่วนกลาง	69	3.28	0.437	5.253	178.483	0.000
	ภูมิภาค	159	2.90	0.615			
รวมปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	ส่วนกลาง	69	3.71	0.427	3.015	226	0.003
	ภูมิภาค	159	3.49	0.525			

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.202 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.020 มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านระยะเวลา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test และนำผลไปเปรียบเทียบกับช่วงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และวิธี Dunnett's T3 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df ₁	df ₂	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	0.798	2	225	0.451
ด้านปริมาณงาน	1.341	2	225	0.264
ด้านระยะเวลา	4.322	2	225	0.014
ด้านการใช้ทรัพยากร	2.564	2	225	0.079

ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.451 , 0.264 และ 0.079 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มไม่ต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้ โดยใช้ สถิติ F-test

ปัจจัยประสิทธิภาพ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.793	2	1.896	4.614	0.011
	ภายในกลุ่ม	92.483	225	0.411		
	รวม	96.276	227			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.653	2	3.327	8.364	0.000
	ภายในกลุ่ม	89.488	225	0.398		
	รวม	96.141	227			
ด้านการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	6.314	2	3.157	9.684	0.000
	ภายในกลุ่ม	73.347	225	0.326		
	รวม	79.661	227			

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 , 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับรายได้รายคู่ใดมีความแตกต่างกันใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการใช้ทรัพยากร จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยสถิติ LSD ดังนี้

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD

ระดับรายได้	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน		
		15,000-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.87	3.78	3.55
15,000-25,000 บาท	3.87	-	0.084 (0.401)	0.317* (0.003)
25,000-35,000 บาท	3.78		-	0.232* (0.042)
35,001 บาทขึ้นไป	3.55			-

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 15,000-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.317 และ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD

ระดับรายได้	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณงาน		
		15,000-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.85	3.80	3.44
15,000-25,000 บาท	3.85	-	0.053 (0.591)	0.408* (0.000)
25,001-35,000 บาท	3.80		-	0.355* (0.002)
35,001 บาทขึ้นไป	3.44			-

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 15,000-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.408 และ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร
จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ LSD

ระดับรายได้	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านการใช้ทรัพยากร		
		15,000-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.18	2.98	2.77
15,000-25,000 บาท	3.18	-	0.205* (0.022)	0.407* (0.000)
25,001-35,000 บาท	2.98		-	0.202* (0.047)
35,001 บาทขึ้นไป	2.77			-

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการใช้
ทรัพยากร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับ
รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนา
รักษ์ ที่มีระดับรายได้ 15,000-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร
มากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.205 เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้
15,000-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรมากกว่า เจ้าหน้าที่
ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 0.407 และ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 25,001 -
35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรมากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคา
ทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.202

และจากตาราง 25 ที่ผ่านมาแสดงการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้
Levene's Test พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014
ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่า
ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบดังนี้

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จำแนกตามรายได้โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df ₁	df ₂	Sig.
ด้านระยะเวลา	Brown-Forsythe	12.337	2	168.310	0.000

จากตาราง 30 พบว่าความแตกต่างกันของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ารระดับรายได้รายคู่ใดมีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 31 แสดงความแตกต่างกันของปัจจัยการตระหนักรู้ในผลิตภัณฑ์ศรีจันทร์ในด้านการตระหนักรู้ในตราสินค้าจำแนกตามระดับชั้น โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ชั้นปี	$\bar{x}$	ระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลา		
		15,000-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.85	3.70	3.28
15,000-25,000 บาท	3.85	-	0.152 (0.356)	0.566* (0.000)
25,001-35,000 บาท	3.70		-	0.414* (0.007)
35,001 บาทขึ้นไป	3.28			-

จากตาราง 31 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านระยะเวลา จำแนกตามรายได้ พบว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน กัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 15,000-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลามากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.566 และ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้

25,001-35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลามากกว่า เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.414 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

H_0 : ปัจจัยสมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

H_1 : ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัยสมรรถนะหลัก	ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน			
	ด้านคุณภาพงาน			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	228	0.360**	0.000	ปานกลาง
ด้านการบริการที่ดี	228	0.448**	0.000	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	228	0.449**		ปานกลาง
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	228	0.449**	0.000	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	228	0.440**	0.000	ปานกลาง

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ในทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่าดังนี้

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า r เท่ากับ 0.360 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีค่า r เท่ากับ 0.448 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า r เท่ากับ 0.449 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า r เท่ากับ 0.449 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า r เท่ากับ 0.440 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.2 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

H_0 : ปัจจัยสมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

H_1 : ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยสมรรถนะหลัก	ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	228	0.178**	0.007	น้อย
ด้านการบริการที่ดี	228	0.376**	0.000	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	228	0.383**	0.000	ปานกลาง
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	228	0.257**	0.000	น้อย
ด้านการทำงานเป็นทีม	228	0.300**	0.000	น้อย

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ในด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก

ในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีค่าดังนี้

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า r เท่ากับ 0.178 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีค่า r เท่ากับ 0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า r เท่ากับ 0.383 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า r เท่ากับ 0.257 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า r เท่ากับ 0.300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา

H_0 : ปัจจัยสมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา

H_1 : ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา

ปัจจัยสมรรถนะหลัก	ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	228	0.254*	0.000	น้อย
ด้านการบริการที่ดี	228	0.199*	0.001	น้อย
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	228	0.344*	0.000	ปานกลาง
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	228	0.178*	0.007	น้อย
ด้านการทำงานเป็นทีม	228	0.154*	0.020	น้อย

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานด้านระยะเวลากับปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ในด้านการบริการที่ดี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ใน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา มีค่าดังนี้

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า r เท่ากับ 0.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีค่า r เท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า r เท่ากับ 0.344 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า r เท่ากับ 0.178 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า r เท่ากับ 0.154 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.4 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร

H_0 : ปัจจัยสมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร

H_1 : ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร

ปัจจัยสมรรถนะหลัก	ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน			
	ด้านการใช้ทรัพยากร			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	228	0.195 *	0.003	น้อย
ด้านการบริการที่ดี	228	0.186*	0.005	น้อย
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	228	0.229*	0.001	น้อย
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	228	0.178*	0.007	น้อย
ด้านการทำงานเป็นทีม	228	0.199*	0.003	น้อย

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ด้านการบริการที่ดี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่าดังนี้

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า r เท่ากับ 0.195 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีค่า r เท่ากับ 0.186 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่า r เท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่า r เท่ากับ 0.178 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร กับปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า r เท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์แตกต่างกัน		
1.1	เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน	Independent Sample T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านคุณภาพของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านปริมาณงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านระยะเวลา		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการใช้ทรัพยากร		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2	อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน	One-Way Analysis of Variance	
	ด้านคุณภาพของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านปริมาณงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านระยะเวลา		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการใช้ทรัพยากร		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3	สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคา ทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน	Independent Sample T-Test	
	ด้านคุณภาพของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านปริมาณงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านระยะเวลา		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการใช้ทรัพยากร		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.4	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา ด้านการใช้ทรัพยากร	One-Way Analysis of Variance	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5	สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา ด้านการใช้ทรัพยากร	Independent Sample T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6	รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคา ทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา ด้านการใช้ทรัพยากร	One-Way Analysis of Variance	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	
2.1	ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
	ด้านการทำงานเป็นทีม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการบริการที่ดี		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการทำงานเป็นทีม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการบริการที่ดี		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการทำงานเป็นทีม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4	ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมิน ราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ ทรัพยากร	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการบริการที่ดี		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการทำงานเป็นทีม		สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ

สังเขปอภิปรายผล ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการวางแผนพัฒนาในด้านอื่นๆ ต่อไปได้ในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานในการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักที่เหมาะสมในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ ได้ต่อไป

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 532 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คือ เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากประชากรจำนวน 532 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2545, น.26) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 กลุ่มคำนวณได้ 228.32 คน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended question) ซึ่งเป็นคำถามที่กำหนดตัวเลือกคำตอบไว้แล้ว และเป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติและเรียงลำดับ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะในราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และการใช้ทรัพยากร เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินกรมธนารักษ์ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ที่รวบรวมไว้จากบทความ ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง

1.2. นำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้วมาทำการลงรหัสในแบบลงรหัส

1.3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของข้อมูล ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัดรายได้ โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติ Independent Simple t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance ใช้ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม
3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 อายุ 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส หย่าร้างและอื่นๆ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ตามลำดับ

สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดภูมิภาค จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือสังกัดส่วนกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก

ปัจจัยสมรรถนะโดยรวม เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 , 3.71 , 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อหน่วยงานกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานมีการติดตามผลงานโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ข้อหน่วยงานสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือการหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อบุคลากรในหน่วยงานมีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.75 และ 3.69 ตามลำดับ

ด้านการบริการที่ดี

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อหน่วยงานมีโครงการฝึกอบรมเพื่อการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ข้อบุคลากรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ข้อหน่วยงานมีการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการอยู่เสมอ และข้อหน่วยงานเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.62 ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อหน่วยงานจัดอบรมพัฒนาทักษะให้บุคลากรเพื่อศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา

คือ ข้อมูลกลางในหน่วยงานสามารถบูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชามาปรับใช้กับการทำงานได้จริง ข้อมูลกลางในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และข้อหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 , 3.57 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานสร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชอบธรรม และข้อมูลกลางสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อมูลกลางในหน่วยงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ข้อมูลกลางมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้ และข้อหน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 , 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ 3.66 ตามลำดับ และด้านการใช้ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ด้านคุณภาพของงาน

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ

ท่านทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือข้อท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อหน่วยงานมีการคัดกรองคุณภาพของงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ข้อหน่วยงานมีการควบคุมการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 , 3.89 และ 3.71 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ในข้อท่านเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ด้านปริมาณงาน

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือข้อท่านมีความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานสูงกว่าเป้าหมายเสมอ ข้อท่านสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.76 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ในข้อหน่วยงานมีการแบ่งสัดส่วนปริมาณงานต่อคนมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ด้านระยะเวลา

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือข้อท่านสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.66 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ในข้อท่านคิดว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ด้านการใช้ทรัพยากร

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างระมัดระวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือข้อท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในการทำงานส่วนตัว ข้อท่านปฏิบัติงานให้งานสำเร็จโดยไม่

คำนึงถึงทรัพยากรของหน่วยงาน และข้อท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.66 และ 3.32 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample T-Test สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample T-Test สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance โดยแยกแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลาและด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample T-Test โดยแยกแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.360 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.448 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการบริการที่ดีเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.449 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.440 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.178 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการบริการที่ดีเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.383 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.257 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านระยะเวลา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.254 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการบริการที่ดีของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.344 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.178 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.154 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ด้านการใช้ทรัพยากร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.195 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการบริการที่ดีของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.178 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์มีระดับการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นในระดับน้อย

การอภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปี ขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดภูมิภาค รายได้ 15,000-25,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา ยอดสิงห์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็ง อุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้เพราะทั้งเพศหญิงและเพศชาย สามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงานและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้เท่าเทียมกัน และลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ได้แตกต่างกันทั้งในเรื่องของเพศและสถานภาพ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกันนั้น หน่วยงานก็ได้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรอยู่เสมอ อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหา

ความรู้ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภัสส์สา นวนขยาย (2558) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์นส์ โบรคเกอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาและด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจ การเรียนรู้ทำให้ความรู้ที่สามารถนำมาใช้กับการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานและใช้ระยะเวลาในการทำงานและการใช้ทรัพยากรที่ต่างกัน ได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ฉัตร แสงสาคร (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีสังกัดแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งวิธีการทำงานหรือระบบขั้นตอนต่างๆ ที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละสังกัดแตกต่างกันทั้งในด้านของปริมาณงาน ระยะเวลา และการใช้ทรัพยากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮนเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้สูง มักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่ำกว่า จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวลัย พิพัฒน์มงคลศิลป์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลางที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน มีการดำรงตนเองและประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปในแนวทางที่โปร่งใส สุจริตถูกต้องทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี และการยึดมั่นในสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว จะช่วยหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร ทำให้ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาลักษณ์ สงหมื่นไวย (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา มีสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของงานเป็นสำคัญ มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและมีการควบคุมมาตรฐานในการทำงานที่เป็นระบบ ปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานได้ดี และใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมิตร พินิจการ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

3.การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

3.1.ปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติตามสมรรถนะหลักได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติโดยยึดหลักสมรรถนะ เช่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นการมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ หรือการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความสนใจใฝ่รู้ อันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ลักษณ์ สงหมั่นไวย (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2.ปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติตามสมรรถนะหลักได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักเช่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ หรือการบริการที่ดี ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือน่าเชื่อถือและประทับใจในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรา ยอดสิงห์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3.ปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านระยะเวลา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติตามสมรรถนะหลักได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระยะเวลาเพิ่มขึ้น เนื่องจากหากพัฒนาสมรรถนะหลักเช่นการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ช่วยกันเพื่อผลสำเร็จของงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อบ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้ผลงานสำเร็จลุล่วงได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและบริหารจัดการเวลาดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง

3.4.ปัจจัยสมรรถนะหลักกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติตามสมรรถนะหลักได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากหากมีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก เช่นการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในการทำงานเพื่อส่วนรวม ร่วมกันรักษาและใช้อย่างรู้คุณค่า ทำให้สามารถวางแผนจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมิตร พินิจการ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า

1. หน่วยงานควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากร ให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานถ่ายทอดความรู้ต่างๆ โดยจัดอบรมให้เหมาะสมกับระดับศักยภาพของบุคลากร เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากรและดึงศักยภาพของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น
2. หน่วยงานควรเพิ่มนโยบายในการติดตามการดำเนินงานต่างๆ แก่สังกัดภูมิภาค เพื่อให้เกิดการติดตามควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพร่วมกัน
3. หน่วยงานควรปรับปรุงขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความรัดกุมและเกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการทำงานและส่งผลให้ผู้มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นด้วย
4. หน่วยงานควรเข้มงวดในการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อเป็นการควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน หรือเพิ่มมาตรการให้รางวัลใจแก่หน่วยงานที่ร่วมกันประหยัดทรัพยากรต่างๆ เพื่อร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่หน่วยงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่งานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติร่วมด้วย เช่น การคิดวิเคราะห์ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ เป็นต้น เพื่อให้การศึกษาศาสามารถเฉพาะเจาะจงในแต่ละสายงานได้ดีขึ้น ทำให้รับรู้ถึงประสิทธิภาพเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ในเชิงลึกยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้นควรมีการทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถหาแนวทางพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ
3. ควรมีการวิจัยในหน่วยงานราชการอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาศึกษา พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้นทุกหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและการพัฒนาของประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- Berelson Bernard & Steiner Gary A. (1964). *Human behavior: an inventory of scientific findings*. New York: Harcourt, Brace, and World.
- Boam R. and Sparrow P. (1992). *Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. London: McGraw - Hill International (UK) Limited.
- McClelland David C. (1998). Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Spencer L.M. and Spencer S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- กรมธนารักษ์. (2560, 9 มีนาคม 2560). ประกาศกรมธนารักษ์ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ.
- กรมธนารักษ์. (2562a). เกี่ยวกับกรม. สืบค้นจาก <http://www.treasury.go.th/>
- กรมธนารักษ์. (2562b). ข้อมูลทั่วไป. รายงานประจำปี 2561.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7.): ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาลักษณ์ สงหมั่นไวย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นจาก <http://competency.rmutp.ac.th/>
- ฉัตร แสงสาคร. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมวัน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12.): ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [ผู้จัดจำหน่าย].
- ณรงวิทย์ แสงทอง. (2547). มารู้จัก competency กันเถอะ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ทิพาวิดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

น้ำฝน นิมิตร. (2558). ปัจจัยความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา.

<https://www.gotoknow.org/posts/501771>

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2560, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(100).

พัชรา ยอดสิงห์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ภัสส์ศา นวนขนาย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์นส์ โบรคเกอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิลาวัลย์ พิพัฒน์มงคลศิลป์. (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). การวิจัยธุรกิจ = *Business research* (ฉบับปรับปรุงใหม่): ดวงกลมสมัย [ผู้จัดทำหน้า].

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 4.): ไคมอนด์อินบิซิเนสเวิร์ด.

ศุภมิตร พินิจการ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สมบุญ ศรีธรรมิทธิ. (2553). สัมมนาทฤษฎีองค์การและการจัดการ [เอกสารประกอบคำสอน].

นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2538). บันทึกความเห็นของ ก.พ. เรื่อง การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ เอกสารประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.0708.1/14 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2538. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.

กรุงเทพฯ: บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:

คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2554). ประเภทของสมรรถนะ.

<http://km.moi.go.th/km/competency/competency37.pdf>

อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุม

ประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฏฐ์ มิตรเปรียญ
วัน เดือน ปี เกิด	28 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	181 ม.7 ต.ร่วมเมือง อ.เมือง จ.พัทลุง

