



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
A Study of Work Motivation and Core Competency of Personnel in Faculty of Sciences
and Health Technology, Navamindradhiraj University

รัตพร ยกบุญมา

นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: Rattaporn.y@ku.th

อรนนท์ กลั่นทพุระ

อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: fsocong@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเสียสละ อุทิศตน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร ด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องผลประโยชน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะหลัก

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the core competency of personnel in Faculty of Sciences and Health Technology 2) to study the work motivation of personnel in Faculty of Sciences and Health Technology and 3) to study the relationship between the work motivation and the core competency of personnel Faculty of Sciences and Health Technology. The samples of the study were 66 personnels of Faculty of Sciences and Health



Technology, Navamindradhiraj University. Data Collection tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient, at the significance level of .05. The results of the study showed that the personnels of the Faculty of Sciences and Health Technology, Navamindradhiraj University had a high level of core competency. The work motivation was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that work motivation was related to the overall and individual core competency, i.e. Self-sacrifice and dedication, teamwork, service-mindedness and friendliness, utilization and protection of organizational resources, and creativity and a positive attitude, at the .05 level of significance

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสโลกโลกาภิวัตน์ พร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และการติดต่อกันถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้นย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้หลายองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน และในส่วนขององค์กรภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุง และดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็น การพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจน เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสำหรับการกำหนดแผนระดับต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ ผู้มีความรู้ความสามารถเข้า มาทำงานหน่วยงานของรัฐ การพัฒนา การทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาภาวะผู้นำให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับบริการภาครัฐ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาองค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การที่บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุคนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจจะเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในตนเอง ความต้องการความก้าวหน้าในชีวิต การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อ



องค์การ ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และอาจถือได้ว่าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นแผนพัฒนาที่จัดทำขึ้นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2566 - 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ที่กำหนดให้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำหรับทุกหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยที่มุ่งตอบสนองต่อวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง โดยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สุขภาพ เป็นหนึ่งในส่วนงานของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกส่วนงาน เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยนำหลักสมรรถนะ (Competency) มาพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attributes) โดยมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้มีสมรรถนะ บุคคล (Competency) ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. สมรรถนะหลักบุคคล (Core Competency) 2. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Functional Competency) (มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช, 2568)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาสมรรถนะหลักให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา คือ ทำการศึกษาจากบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 79 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568



วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ระเบียบวิธีวิจัย** : การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 79 คน โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี จำนวน 79 คน โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) $n = 66$ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแปลผลระดับสมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66) และระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : แบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น (Try Out) จำนวน 30 ชุดแล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .880

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** : การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้ศึกษาขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม และ 2) ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และประเภทของสายงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลัก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักโดยผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Hinkle D.E. 1998: 118) โดยกำหนดระดับของความสัมพันธ์ (ค่า r) ไว้ดังนี้ ระดับสูงมาก (0.91 - 1.00) ระดับสูง (0.71 - 0.90) ระดับปานกลาง (0.51 - 0.70) ระดับต่ำ (0.31 - 0.50) ระดับต่ำมาก (0.00 - 0.30) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง (ร้อยละ 57.6) ช่วงอายุ 30 - 47 ปี (ร้อยละ 50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 55.5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 66.7) ประเภทของสายงาน สายงานวิชาการ (ร้อยละ 53)



2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) โดยด้านที่มีระดับสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมา ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร คือ ($\bar{x} = 4.26$) และด้านที่มีระดับสมรรถนะหลักน้อยที่สุด คือ ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี ($\bar{x} = 3.80$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ (n= 66)

สมรรถนะหลักของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเสียสละ อุทิศตน	4.20	0.69	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.62	มาก
3. ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร	4.26	0.54	มาก
4. ด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องผลประโยชน์	4.09	0.69	มาก
5. ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี	3.80	0.75	มาก
ภาพรวม	4.14	0.65	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D =0.76) โดยปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.00$, S.D = 0.73) และรองลงมา ปัจจัยค้ำจุน คือ ($\bar{x} = 3.69$, S.D =0.80) ดังแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ (n= 66)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	4.00	0.73	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.69	0.80	มาก
ภาพรวม	3.84	0.76	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก ในภาพรวม ($r = 0.49$, sig = 0.00*) และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสียสละ อุทิศตน ($r = 0.64$, sig = 0.00**) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r = 0.54$, sig = 0.00**) ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร ($r = 0.49$, sig = 0.00**) ด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องรักษาผลประโยชน์ ($r = 0.50$, sig = 0.00**) ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี ($r = 0.27$, sig = 0.00*) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของบุคลากร (n= 66)

สมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ความสัมพันธ์
ด้านความเสียสละ อุทิศตน	0.639	0.001**	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.542	0.001**	ปานกลาง
ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร	0.489	0.001**	ต่ำ
ด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องรักษาผลประโยชน์	0.499	0.001**	ต่ำ
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี	0.266	0.031*	ต่ำมาก
รวม	0.487	0.00*	ต่ำ

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราชราช จากการศึกษาค้นคว้า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความเสียสละ อุทิศตน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านความเสียสละ อุทิศตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยนวมินทราชราชได้กำหนดการมีจิตสาธารณะเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร และนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะภาพโดยรวม จึงทำให้บุคลากรรับรู้ และเข้าใจในเป้าหมายดังกล่าว โดยมีจิตที่บริการสาธารณะ คำนึงส่วนร่วมก่อนเสมอ และความเป็นมืออาชีพบุคลากร ประพฤติตรงต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์รินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า ข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม มากที่สุด

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายของการขับเคลื่อนการดำเนินงาน หากคณะมีการมอบหมายงาน จะมีการดำเนินงานที่มุ่งมั่นร่วมร่วมแรงร่วมใจ อย่างมีส่วนร่วม มีการวางเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ ผงจำปา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม พบว่าบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการให้บริการและการทำงานที่เป็นมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถนำองค์ความรู้ในเรื่องที่ตนเองได้รับมอบหมายมาบริการและใช้การทำงาน จึงทำให้การทำงานเป็นไป



ตามเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนที่สำเร็จบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสามารถระดมองค์ความรู้ตลอดจนสามารถนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธันยนันท์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท โพลสโค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพลสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องรักษาผลประโยชน์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านด้านการใช้ทรัพยากรหน่วยงาน และปกป้องผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรมีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ คิดถึงส่วนรวมในการบริหารจัดการทรัพยากรหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่า รวมถึงการปกป้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณทิพา มหาวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาสมรรถนะและความต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมของเลขาธิการโรงแรมขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้เครื่องใช้สำนักงาน มีระดับสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะเนื่องจากมีสถานการณ์ภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรจึงต้องพัฒนาตนเอง และปรับตัว และคณะมีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพ และวิชาการ โดยให้ปรับไปตามกระแสต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และตอบโต้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับจิระศักดิ์ หมั่นจิต (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการในศาลจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านร่วมแรงร่วมใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบประเด็นการริเริ่มแนวทางปฏิบัติ/กิจกรรม/โครงการ/การบริการวิชาการการวิจัยใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาของคณะและมหาวิทยาลัยเป็นสมรรถนะในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะที่เป็นบุคลากรใหม่ มีความหลากหลายทางวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญตามสาขาต่าง ๆ แต่ก็ยังอาจขาดแรงกระตุ้นในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งอาจมีหลายปัจจัยส่งผล เช่น นโยบายบริหาร งบประมาณพัฒนาด้านบุคลากรที่จำกัด เป็นต้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะที่กำหนด อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) (Herzberg's Two Factor Theory) อธิบายถึงสาเหตุจูงใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน หากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามมา

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันกับการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น



2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาตัวแปรอื่น เช่น ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ วิธีการและเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จีระศักดิ์ หมั่นจิต. 2557. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม. 2562. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธันยรัตน์ ทองปากุณานนท์. (2557). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท โพลโค (ไทยแลนด์) จำกัด. กรุงเทพมหานคร; คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- มะลิ ผงจำปา. 2557. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรรณทิพา มหารรรณ. 2553. ศึกษาสมรรถนะและความต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมของเลขานุการ โรงแรมขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F., B. Mausner, and B. Snyderman. 1959. *The motivation to work*. New York : John Wiley & Sons. อ้างใน ชูชัย สมิธไกร. 2564. 800 เล่ม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย