IJBRU (2026), 10(1): 32-49 ISSN 3057-1871 (Online)

วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Interdisciplinary Journal of Buriram Rajabhat University

Work Competency Affects the Operational Efficiency of Assistant Correctional Officers in Thailand

Dantai Utpho[1*], and Saowaluk Jittimongkol[1]

[1] Faculty of Administration Science, Kalasin University, Kalasin, Thailand

Article Info

Research Article

Article history:

Received: 18 November 2025

Revised: 12 January 2026

Accepted: 16 January 2026

Keyword

Competency,

Performance,

Correctional assistants

***Corresponding author:**

dantai171717@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the work performance competencies of correctional assistants; (2) study the examine operational efficiency; (3) study the relationship between competencies and efficiency; and (4) study the analyze the impact of competencies on efficiency. The research employed a questionnaire as the primary tool for data collection from 307 government employees working as correctional assistants in Thailand. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results revealed that correctional assistants demonstrated a high level of overall work performance competency. The key competencies included adherence to integrity and ethics, teamwork, service-mindedness, achievement motivation, and professional expertise in their occupation. Regarding operational efficiency, correctional assistants also showed a high overall level. When considering each aspect in order of mean score from highest to lowest, the most emphasized factor was the quality of assigned work, followed by enthusiasm and commitment to achieving work goals, and continuous improvement to meet the organization's target quantity of work.

The study found that work performance affects the operational efficiency of correctional officer assistants in Thailand, specifically: Performance competence is related to the operational efficiency of correctional officer assistants in Thailand in five areas: Focus on results, providing good service, accumulating expertise in the field, upholding righteousness and ethics, and teamwork. And there were significant positive impacts on teamwork performance, achievement orientation, and the accumulation of professional expertise, which can be represented by a regression equation as follows:

OPC = 0.269 + 0.411 (TEAM) + 0.333 (ACH) + 0.189 (XPE)

สมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

แดนไทย อุตโพธิ์[1*] และเสาวลักษณ์ จิตติมงคล[1]

[1] คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ

สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ และ 4) ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะต่อประสิทธิภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานราชการตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย จำนวน 307 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่วนความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ

จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย กล่าวคือ สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการายึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ว่า

OPC = 0.269+0.411 (TEAM)+0.333 (ACH) +0.189 (XPE)

บทนำ

การดำเนินงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดมีการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในอาชีพรับราชการหรืออาชีพธุรกิจในรูปแบบต่างๆ การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการขยายขอบเขตคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งแต่เดิมเน้นแต่ความรู้ความสามารถ แต่พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกัน แสดงผลงานที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงผลงานได้ดีจึงน่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ นอกจากความรู้ความสามารถของบุคคลแสดงผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปกันว่าเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมในการทางาน ดังนั้นในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลแบบอิงสมรรถนะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทางานของบุคคลทาให้เกิดผลงานโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

สมรรถนะการปฏิบัติงานจะบรรลุผลสำเร็จได้มักจะเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของพนักงานโดยตรง เพราะถ้าพนักงานในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์การต้องการและสมรรถนะเป็นกลุ่มความรู้ ทักษะ คุณลักษณะบุคลิกภาพประจำตัว และด้านความคิดเห็นส่วนตัวที่เป็นทั้งแง่บวก แง่ลบ เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะของพนักงานที่มีผลต่อองค์การนั้นจะมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุผลการดาเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์การที่ได้กำหนดเอาไว้ ทำให้หลายองค์การนิยมนำสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การโยกย้ายตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และใช้ในการบริหารผลตอบแทนให้แก่พนักงาน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560)

ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงาน และศักยภาพขององค์กร โดยอาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวแทนของการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวัดผลการดำเนินงาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเพื่อการแข่งขันโดยหวังผลลัพธ์ในด้านของการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน (วริษฐกันย์ ทองดี และวิชิต อู่อ้น, 2567) ผลลัพธ์จากการดำเนินงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยความสำเร็จของงานจะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งประสิทธิภาพการดำเนินงานคือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคคลทำให้ได้ผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (เพ็ญนภา เกื้อเกตุ, 2563)

กรมราชทัณฑ์มีบทบาทในการควบคุม ดูแล และแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขัง รวมถึงบุคคลที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและการยกระดับศักยภาพบุคลากร เพื่อให้การฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ผู้ต้องขังได้รับการเสริมสร้างสุขภาวะทั้งกายและใจ พร้อมทั้งได้รับทักษะอาชีพที่สุจริต สามารถปรับตัวกลับสู่สังคมในฐานะพลเมืองที่ดี และลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำได้อย่างยั่งยืน และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับโดยให้มีหน้าที่และอำนาจคือ ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้ การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติราชทัณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กรมราชทัณฑ์มีหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในการควบคุมให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของกระทรวง ตลอดจนยึดหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา รวมถึงมาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง ด้านสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุม หรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรมราชทัณฑ์ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ระบบราชทัณฑ์ของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การควบคุม ดูแล แก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้ภารกิจดังกล่าว บุคลากรด้านราชทัณฑ์จึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเรือนจำให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์” ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังมากที่สุด ทั้งในด้านการควบคุม การดูแลความปลอดภัย การอำนวยความเป็นระเบียบ ตลอดจนการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาและฟื้นฟูผู้ต้องขังในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมในการทำงานของเรือนจำในปัจจุบันมีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความแออัดของผู้ต้องขัง จำนวนบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความกดดันทางจิตใจ รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ หากบุคลากรขาดสมรรถนะที่เหมาะสม ทั้งใน

ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ย่อมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเรือนจำโดยรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Competency) ถือเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความคาดหวังขององค์การ สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเพียงความรู้เชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงทักษะในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ สมรรถนะดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากลักษณะงานต้องเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ความขัดแย้ง และพฤติกรรมที่หลากหลายของผู้ต้องขัง หากขาดสมรรถนะที่เหมาะสม อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ความล่าช้า หรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเรือนจำเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ทั้งในด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน คุณภาพการให้บริการ ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสำเร็จในการฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน หากการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ความเชื่อมั่นของประชาชน และอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมในระยะยาว

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย และเพื่อทดสอบผลกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ซึ่งสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของพนักงานราชการตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ และช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการในกลุ่มพนักงานราชการตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ของกรมราชทัณฑ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาผลกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

งานราชทัณฑ์เป็นภารกิจของรัฐที่มีความซับซ้อนสูง ครอบคลุมทั้งด้านการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง การรักษาความมั่นคงปลอดภัย การฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัย ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขัง ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความกดดันสูง ดังนั้น “สมรรถนะ” ของบุคลากรทางราชทัณฑ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือการทำหน้าที่ที่กำหนดให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน (Knowledge Competency) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสิทธิผู้ต้องขัง มาตรฐานความปลอดภัย และกระบวนการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ความรู้ดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักนิติธรรม

2. สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Competency) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง เช่น ทักษะการควบคุมและดูแลผู้ต้องขัง ทักษะการสื่อสารและประสานงาน ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์กดดัน สมรรถนะด้านทักษะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และเพิ่มความปลอดภัยในเรือนจำ

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competency) หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชทัณฑ์ เช่น ความมีวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และการควบคุมอารมณ์ คุณลักษณะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความตึงเครียด และช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร

4. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (Ethical Competency) หมายถึง การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ สมรรถนะด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริตและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานราชทัณฑ์

5. สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อองค์การ (Organizational & Teamwork Competency) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง การปฏิบัติงานตามคำสั่งและนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ สมรรถนะด้านนี้ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงาน และส่งผลให้การดำเนินงานของเรือนจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เริ่มได้รับการยอมรับในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 โดย McClelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” เป็นคุณลักษณะเชิงลึกภายในของบุคคลที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา (IQ) เพียงอย่างเดียว

Spencer และ Spencer (1993) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่มองเห็นได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ เช่น แรงจูงใจ ค่านิยม และบุคลิกลักษณะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการไว้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นกรอบสำคัญที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency)

ศรัณย์ วัฒนา (2560) ได้กล่าวไว้ว่า โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรภาครัฐต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนเมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาสมรรถนะในหลายบริบท ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานสาธารณสุข พบว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จันทร์ทา มั่งคำมี (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในหน่วยงานราชการ พบว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญและการทำงานเป็นทีมช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

ธีรพล เจริญสุข และแสงจิตต์ ไต่แสง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของข้าราชการส่วนกลาง พบว่าสมรรถนะด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนโดยตรง นอกจากนี้ Edgar del Castillo (2005) ได้กล่าวไว้ว่า

ศึกษาสมรรถนะในองค์กรภาคธุรกิจในเม็กซิโก พบว่าสมรรถนะเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงโครงสร้างงานกับประสิทธิภาพของพนักงาน

Sekaran และ Bougie (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้กรอบสมรรถนะสามารถช่วยสร้างความชัดเจนในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหา การประเมินผล และการพัฒนาอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐยุคใหม่ที่เน้นการจัดการเชิงสมรรถนะ (Competency-based Management)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น ส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานและศักยภาพขององค์การมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วริษฐกันย์ ทองดี และวิชิต อู่อ้น (2567) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานหมายถึง เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงาน และศักยภาพขององค์กร โดยอาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวแทนของการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวัดผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเพื่อการแข่งขันโดยหวังผลลัพธ์ในด้านของการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นต้น

เพ็ญนภา เกื้อเกตุ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการและผลลัพธ์จากการดำเนินงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยความสำเร็จของงานจะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งประสิทธิภาพการดำเนินงานคือความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคคลที่สามารถทำให้ได้ผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

เบญจมาศ บุ้งรุ้ง (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพจะประกอบด้วยหลายส่วนไม่ว่าจะเป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ประสิทธิภาพมักจะมองถึงเรื่องมิติความคุ้มค่าเป็นสำคัญ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงที่สุดในการสร้างผลงานโดยยังคงความมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ธันยนันท์ ทองบุญตา (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำเนินงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างคล่องแคล่ว มีความพยายามที่จะหาความรู้เพิ่มเติม และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถใน การใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายการประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงินค่าใช้จ่าย ไม่เสียเวลา ใช้ต้นทุนหรือวัตถุดิบที่คุ้มค่า เป็นต้น ทั้งนี้ การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย อาจพิจารณาได้จากปริมาณงานที่บรรลุผลสำเร็จและปริมาณทรัพยากรที่สูญเสียไป

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้คน อุปกรณ์ และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ลดกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และสร้างความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผลสำเร็จของงานที่สร้างประโยชน์ คุ้มค่าสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งหมายความว่าการที่บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นระบบรวดเร็ว รวดเร็วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วย

Herbert A. Simon, (1980) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ว่าให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่าปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ประสิทธิภาพจึงเป็นการนำผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารราชการก็บวกความพึงพอใจของประชาชน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดตัวชี้การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุ่งเน้นปริมาณงาน พิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ 2) ด้านมุ่งเน้นคุณภาพงาน พิจารณาจากความถูกต้องเรียบร้อยตามมาตรฐานของผลงาน 3) ด้านมุ่งเน้นเวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ 4) ด้านที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พิจารณาจากการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

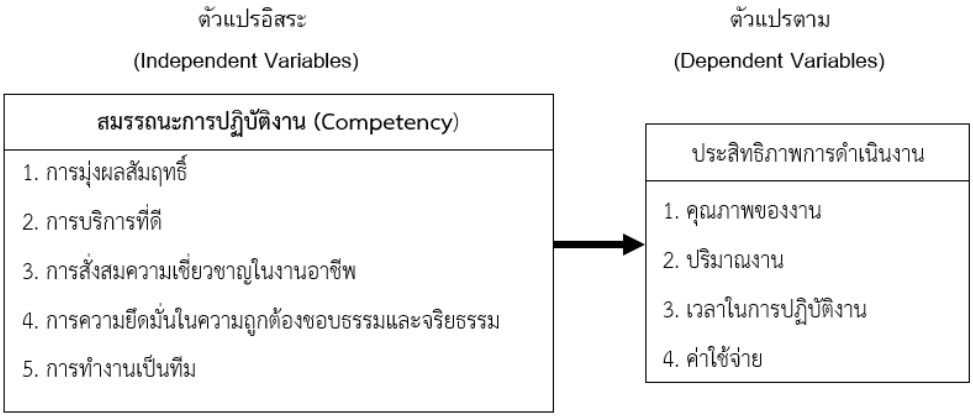
สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นการทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยให้ผลออกมาดีที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายในการทำงาน เป็นไปตามที่วางแผนที่ได้วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำองค์ความรู้มากำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H_1: สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

H_2: สมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ พนักงานราชการ ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน จำนวน 1,600 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานราชการ ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในครั้งแบ่งออกเป็น 4 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ในกำหนดน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ การบริการที่ดี จำนวน 7 ข้อ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 7 ข้อ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 7 ข้อ และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย มีเกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักของการประเมิน 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ มีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. เห็นควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในทุกมิติ
2. เห็นควรปรับสวัสดิการพนักงานราชการให้มากกว่าเดิม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูลไปยังไปยังกรมราชทัณฑ์ เมื่อได้รับอนุญาตจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ในประเทศไทย โดยวิธีตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยผ่านช่องทาง Google from จากนั้นตรวจความถูกต้องเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 320 แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจำนวน 307 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.34 โดยการเก็บข้อมูลช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม 2567

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านสมรรถนะของการปฏิบัติงานตัวแปรต้น ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย นำมาทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นพนักงานราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าใจคำถามอย่างถูกต้อง จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งค่า Conbach’s Alpha Coefficient มากกว่า 0.7 (Sekaran & Bougie, 2010) ผลการทดสอบสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.92 - 0.94 และประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 1 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Conbach’s Alpha)

ตัวแปร	Cronbach’s Alpha	N of item
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.94	7
ด้านการบริการที่ดี (X_2)	0.94	7
ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3)	0.92	7
ด้านการความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (X_4)	0.94	7
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.93	7
ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Y)	0.94	8

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.40 ระดับการศึกษา จำนวน 186 ราย คิดเป็นร้อย

ละ 60.60 ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.10

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.51	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.40	0.55	มาก
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.25	0.57	มาก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.52	มาก
รวม	4.40	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48) และด้านบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพภาพการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.36	0.61	มาก
2. มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.46	0.63	มาก
3. คำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.59	มากที่สุด
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสม	4.27	0.74	มาก
5. มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ	4.43	0.61	มาก
6. สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิม แม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม	4.29	0.66	มาก
7. มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.37	0.61	มาก
8. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.18	0.76	มาก
รวม	4.32	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพภาพการดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51) รองลงมาคือ มี

ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46) และมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

H_1: สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ACH	SER	XPE	INT	TEAM	OPC	VIF
$\bar{x}$	4.34	4.40	4.25	4.56	4.48	4.35	
S.D.	0.51	0.55	0.57	0.50	0.52	0.55	
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	-	0.748**	0.776**	0.624**	0.664**	0.725**	2.936
2. ด้านการบริการที่ดี (SER)		-	0.769**	0.755**	0.769**	0.722**	3.811
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (XPE)			-	0.665**	0.738**	0.728**	3.471
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (INT)				-	0.807**	0.675**	3.281
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM)					-	0.744**	3.799

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรืออาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIFs) โดยงานวิจัยนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.936 – 3.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 ถือว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Zikmund, Babin, Carr & Grikkin, 2013)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.725 - 0.744 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (TEAM) (r = 0.744) รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (XPE) (r = 0.728) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ACH) (r = 0.725) การบริการที่ดี (SER) (r = 0.722) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (INT) (r = 0.675) จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน H_1

H_2: สมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรที่ส่งผลกระทบเข้าไปในสมการพร้อมกันตามวิธีการ Enter พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งหมด มีความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย (OPC) ร้อยละ 66.00 (Adjusted R^2 = 0.657) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย 0.01 มีจำนวน 3 ตัวแปรและสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย (ตารางที่ 5)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ส่งผลกระทบเชิงบวก การทำงานเป็นทีมสูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 0.411 หน่วย รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 0.333 หน่วย และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (XPE) สูงขึ้น 1 หน่วย ทำไห้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 0.189 หน่วย ตามลำดับ สามารถสร้างสมการได้ ดังนี้

$$OPC = 0.269 + 0.411\ (TEAM) + 0.333\ (ACH) + 0.189\ (XPE)$$

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยของสมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (OPC)			t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (B)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบ ปรับมาตรฐาน (Beta)		
ค่าคงที่ (CONSTANT)	0.269	0.172		1.561	0.120
1. การทำงานเป็นทีม (TEAM)	0.411	0.053	0.391	7.708	0.000**
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	0.333	0.058	0.312	5.745	0.000**
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (XPE)	0.189	0.058	0.196	3.257	0.001**
F = 196.257, P = 0.000, R^2 = 0.660, Adjusted R^2 = 0.657					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (XPE) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig (0.000, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ) ซึ่งบ่งชี้ว่าทั้ง 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ในขณะที่ตัวแปรอื่น ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และด้านด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (XPE) ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยมีค่า Sig สูงกว่า 0.01 (0.116 และ 0.231 ตามลำดับ) ซึ่งบ่งชี้ว่า ตัวแปรเหล่านี้ไม่สามารถใช้ทำนายหรืออธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแง่การประเมินคุณภาพของโมเดลการถดถอย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานกำหนด การปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนด และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ พรรณวดี สุวรรณสิงห์ และเอกสิทธ์ สนามทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะหลักรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการบริการเป็นเลิศ

2. ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ได้แก่ การให้บริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการ และดูแลให้รับผู้บริการได้รับความพึงพอใจ สอดคล้องกับ วรรณภา อภิรมยานนท์ และ ปัญญารัฐฎน์ จันทร์กอง (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประเด็นของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่มีระดับสูงสุดนั้น ประกอบด้วย

ประเด็นการบริการที่ดี ถัดมาประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ สำหรับประเด็นที่มีระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ประเด็นการทำงานเป็นทีมและประเด็นการพัฒนาตนเอง

3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ได้แก่ สนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ เนตรนภา ตะลาด และอาคม อึ่งพวง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์กล้ารับผิดและรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต มีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ และการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ จันทร์ทา มั่งคามี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร

5. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดในทีม มีการรับฟังความคิดเห็น ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีการสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นในกลุ่มได้ สอดคล้องกับ อรนุช กบรัตน์ เรียงดาว ทวะชาลี และธงชัย สิงอุดม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ได้แก่ คำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

7. ผลทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานกำหนด การปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนด และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการเรือนจำให้มีทิศทางและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงานและความล่าช้าในกระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพด้านการควบคุม ความปลอดภัย และการดูแลผู้ต้องขัง เพิ่มโอกาสที่ผู้ต้องขังจะปรับพฤติกรรม ลดการกระทำผิดซ้ำ เป็นการคืนคนดีสู่สังคม สอดคล้องกับ เมธาพัฒน์ หงษ์ภูมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ เพราะปัจจัยข้างต้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในภาพรวม

8. ผลทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ได้แก่ การให้บริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการ และดูแลให้รับผู้บริการได้รับความพึงพอใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานราชทัณฑ์เกี่ยวกับผู้ต้องขัง คือช่วยให้ผู้ต้องขังและญาติได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม ลดข้อร้องเรียนและความขัดแย้งภายในเรือนจำส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรราชทัณฑ์ต่อสังคม สนับสนุนแนวคิดการบริหารภาครัฐที่มุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับ ลิตา เอื้อสุวรรณา, กัญภร เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม บริการที่ดี พัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์

9. ผลทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ด้านการสั่งสมเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย เพิ่มคุณภาพในการควบคุม การฟื้นฟู และการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และส่งเสริมการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของเรือนจำ สอดคล้องกับ สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.001$ โดยเฉพาะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทิศทางบวก

10. ผลทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ด้านความยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ให้ความสำคัญยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์กล้ารับผิดและรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต มีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการรักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของงานราชทัณฑ์ สามารถป้องกันการทุจริต การเลือกปฏิบัติ และการใช้อำนาจโดยมิชอบ สร้างความเป็นธรรมและความน่าเชื่อถือในระบบราชทัณฑ์ ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพ และเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม สอดคล้องกับ ณัฐฐินี สมานพิทักษ์วงค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.653 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานพนักงานโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515

11. ผลทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย การทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดในทีม มีการรับฟังความคิดเห็น ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีการสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นในกลุ่มได้ การทำงานราชทัณฑ์ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย ช่วยให้การควบคุม ดูแล และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดจากการทำงานแบบแยกส่วน โดยเฉพาะในสถานการณ์เร่งด่วนหรือภาวะวิกฤต และส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และความสามัคคีภายในเรือนจำ สอดคล้องกับ ณฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไข่คำ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ผลการทดสอบผลกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย สมรรถนะการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$OPC = 0.269+0.411\ (TEAM)+0.333\ (ACH) +0.189\ (XPE)$$

จากสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอย สามารถอภิปรายผลการทดสอบผลกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย เนื่องจาก ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดในทีม มีการรับฟังความคิดเห็น ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีการสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นในกลุ่มได้ สอดคล้องกับ ชนะเอก เชี้ยวบางยางและสุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 61.10% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.052 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำและด้านการตัดสินใจร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารร้อยละ 95.00 % ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ สุปัญทิพา กีรติฤทธิกุล และ นพพงศ์ เกิดเงิน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคคลย่อมมีความสามารถ ความเข้าใจในงาน ความรู้ด้านมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบในการขนส่งสินค้า ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ในภาพรวม ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย เนื่องจาก ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานกำหนด การปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนด และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ เฉลิมพล วงษ์สวัสดิ์, ธีรพล กาญจนากาศ, และณฐนนท ทวีสิน(2568) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการวงจรสื่อสารความเร็วสูง บริษัท ซิมโฟนี่ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) จากผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะหลักของบุคลากร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการวงจรสื่อสารความเร็วสูง บริษัท ซิมโฟนี่ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย เนื่องจากผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในประเทศไทย มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทยใน ควรมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานกำหนด ควรให้ความสำคัญ ในการกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีผลความเสี่ยงเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะการปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ และนโยบายเน้นหนักขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

2. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับการสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และควรให้ความสำคัญ ในการศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ในประเทศไทย ควรรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี และสามารถตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม หากเกิดปัญหาในทีมก็สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ และให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคีในทีม เพราะความสามัคคีสามารถทำให้ทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น ด้านการบูรณาการและมีความรู้สามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชนในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการเยี่ยมญาติ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ตลอดจนการตรวจค้นสิ่งของต้องห้าม และสิ่งของที่ไม่อนุญาตให้นำเข้าไปภายในเรือนจำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.* โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิชชิ่ง.

จันทร์ทา มั่งคามี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสานักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิราพร ถนอมกิตติ. (2566). *ปัจจัยสมรรถนะของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

เฉลิมพล วงษ์สวัสดิ์, ธีรพล กาญจนากาศ, และณฐนนท ทวีสิน (2568). สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการวงจรสื่อสารความเร็วสูง บริษัท ชิมโฟนี่ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). *วารสาร มจร โกศัยปริทรรศน์, 3*(1), 121-137

ชนะเอก เชี้ยวบางยาง, และสุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5*(4), 832–842.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณฐมน พุทธสุวรรณ, และลดาวัลย์ ไข่คำ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง. *Journal of Administrative and Management Innovation, 12*(3), 149-158

ณัฐฐินี สมานพิทักษ์วงค์. (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีรพล เจริญสุข และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(1), 75–95.

ธันยนันท์ ทองบุญตา. (2562). เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเสริมแรงทางลบ. *Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University, 5*(3), 14–27.

เบญจมาศ บุ้งรุ่ง. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19: กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุปัญทิพา กีรติฤทธิกุล, และนพพงศ์ เกิดเงิน. (2024). ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(1), 440–454.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรนภา ตะลาด, และอาคม อึ่งพวง. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(4), 36–44.

เพ็ญนภา เกื้อเกตุ, ภ. พ., และวิโรจน์ ไพบูลย์เวชสวัสดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการห้างหุ้นส่วนจำกัดในจังหวัดยะลา. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12*(1), 153–166.

พรรณวดี สุวรรณสิงห์ และเอกสิทธ์ สนามทอง. (2566). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ, 4*(2), 36-56

รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ. (2564). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14*(2), 140-150

ลิตา เอื้อสุวรรณ. (2567). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 1940–1952.

วริษฐกันย์ ทองดี, และวิชิต อู่อ้น. (2567). การสร้างแบบจำลองของเทคโนโลยีและนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน. *วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 9*(1), 323–336.

วรรณภา อภิรมยานนท์, และปัญญารัฐฎน์ จันทร์กอง. (2567). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 10*(2), 32-41.

ศรัณย์ วัฒนา. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สว่างวงศ์ หมายเทียมกลางและนภาพร วงษ์วิชิต. (2562). สมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์, 6*(2), 292–313.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะ*. บริษัทประชุมช่างจำกัด.

อรนุช กบรัตน์, เรียงดาว ทวะชาลี, และธงชัย สิงอุดม. (2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 1*(2), 30–40.

อิงครัตน์ จันทร์วงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

McClelland, (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1–14.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management.* Richard D. Irwin.

Plowman, E., & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management.* Irwin.

Simon, A. H. (1960). *The new science of management decision.* Harper & Brothers.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Theoretical framework. In Research methods for business: A skill building approach* (5th ed.). Wiley.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual.* Billing & Son.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.* Harper & Row.