

**ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**  
The Compensation Factors Affecting To Working Efficiency of Government teacher and  
Education officer in Tak Primary Educational Service Area Office 1

จุฑาธิป ปะละตุ่น<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 285 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,100 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป เป็นข้าราชการครู และมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียน ปัจจัยค่าตอบแทนโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ต่อเดือน ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

**คำสำคัญ :** ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา

---

<sup>1</sup>นางสาวจุฑาธิป ปะละตุ่น นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the compensation factors affecting to work efficiency of Government teacher and Education officer in Tak Primary Educational Service Area Office 1. Statistics used in this research included percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis. It involved 285 Government teachers and Education officers are working at Tak Primary Educational Service Area Office 1. The findings revealed that the majority of respondents were female with the age between 41 – 50 years old, hold bachelor degree, salary is between 25,100 - 30,000 baht and more than 30,000 baht, they were Government teacher and working place at school. The Compensation factors in overall and the aspect of compensation are monetary compensation, consisting of direct monetary compensation, indirect monetary compensation and the non-monetary compensation comprises job description, stability and career advancement, development of potential and working environmental aspects at a high level. The working efficiency in an overall in the aspect of quality of work, work load, time and cost saving aspects at a high level. The following results of hypothetical test was found the personal factors in the aspect of age, salary and the compensation factors in the aspect of the non-monetary compensation comprises job description, stability and career advancement, and working environmental were affecting to work efficiency of Government teacher and Education officer in Tak Primary Educational Service Area Office 1.

**Keywords** : compensation, work efficiency, Government teacher, Education office

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ก็คือการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์การควบคุมพลังงานและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นความท้าทายสูงสุด

ในการบริหารจัดการ ดังนั้น บุคลากรจะต้องรู้สึกและกระตือรือร้นที่จะกล่าวถึงแผนปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและรับรู้ว่าการประสบความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับการจูงใจอย่างดีให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (จักร ดิงศภัทัย, 2549 และ ศุภามาศ แก้วดวงดี, 2553)

การบริหารระบบราชการของไทยนั้น เป็นระบบที่มีอายุยาวนาน และมีการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆ ซึ่งความล้มเหลวในการขับเคลื่อนองค์กรส่วนราชการนั้น ปัญหาที่พบก็คือ 1) ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ระบบราชการไทยถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่เสมอเมื่อเทียบกับภาคเอกชน 2) กำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพส่วนใหญ่ยังขาดความคิดสร้างสรรค์และยึดติดกับการทำงานแบบเดิม เนื่องมาจากความมั่นคงในระบบราชการทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม คือ มีค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคคลเอกชน ทำให้รายได้ของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำและไม่สัมพันธ์กับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา(ศศิวัฒน์ จันทวงศ์, 2557) ดังนั้น หากองค์กรต้องการประสบความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากค่าตอบแทนที่ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กร ทั้งยังสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เป็นหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 108 โรงเรียน บุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการครู บุคลากรทางการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2563) ซึ่งบุคลากรประเภทข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ เป็นบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากภาครัฐที่มีความมั่นคงสูง

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาในการบริหารบุคลากรภาครัฐดังกล่าว ทำให้ประเด็นในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐมีความน่าสนใจในเชิงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรและสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรอุทิศตนที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ นำไปสู่

การมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้  
องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็น  
ตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตาก เขต 1

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัย  
ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน

4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ  
ในการพัฒนาการบริหารค่าตอบแทนเพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการ  
ครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำที่  
ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีจำนวน  
ทั้งสิ้น 982 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ 1) ตัวแปร  
อิสระ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ประเภทบุคลากร และสถานที่ปฏิบัติงาน 1.2)  
ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัว  
เงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง  
และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ด้าน  
ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ลักษณะงาน  
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การ  
พัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน  
2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน  
ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้  
ปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ขอบเขตด้านสถานที่ คือ สำนักงาน  
และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่มีด้านเพศ และ  
สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมี  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่มีอายุระดับการศึกษา  
รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน  
จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตาก เขต 1

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คำตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ย้ายให้กับ  
บุคลากรในองค์กรเพื่อทดแทนการทำงานของ  
บุคลากร ประกอบด้วย

1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง  
เงินที่ย้ายให้บุคลากรเป็นคำตอบแทนจากการ  
ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน  
ทางตรง คือ เงินเดือน คำตอบแทนอื่น และ  
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2)  
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม คือ ค่า  
รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และวันลา

2. คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง  
สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่  
องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวก  
ในการทำงานขององค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน  
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การ  
พัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับ  
มอบหมายมีความน่าสนใจ และท้าทาย  
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง  
ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงใน  
อาชีพและรายได้ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้า

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การสร้าง  
เสริมความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้มีมากขึ้น  
หรือการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้มีมาก

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง

ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและ  
อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอ และสะดวก จัด  
บริเวณที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
หมายถึง การทำงานเสร็จ โดยสามารถบรรลุ  
จุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด ถูกต้อง  
รวดเร็ว

คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ทำ  
สำเร็จเป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงาน  
หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่สามารถทำ  
สำเร็จตามเป้าหมายหรือตามที่ได้วางแผนไว้

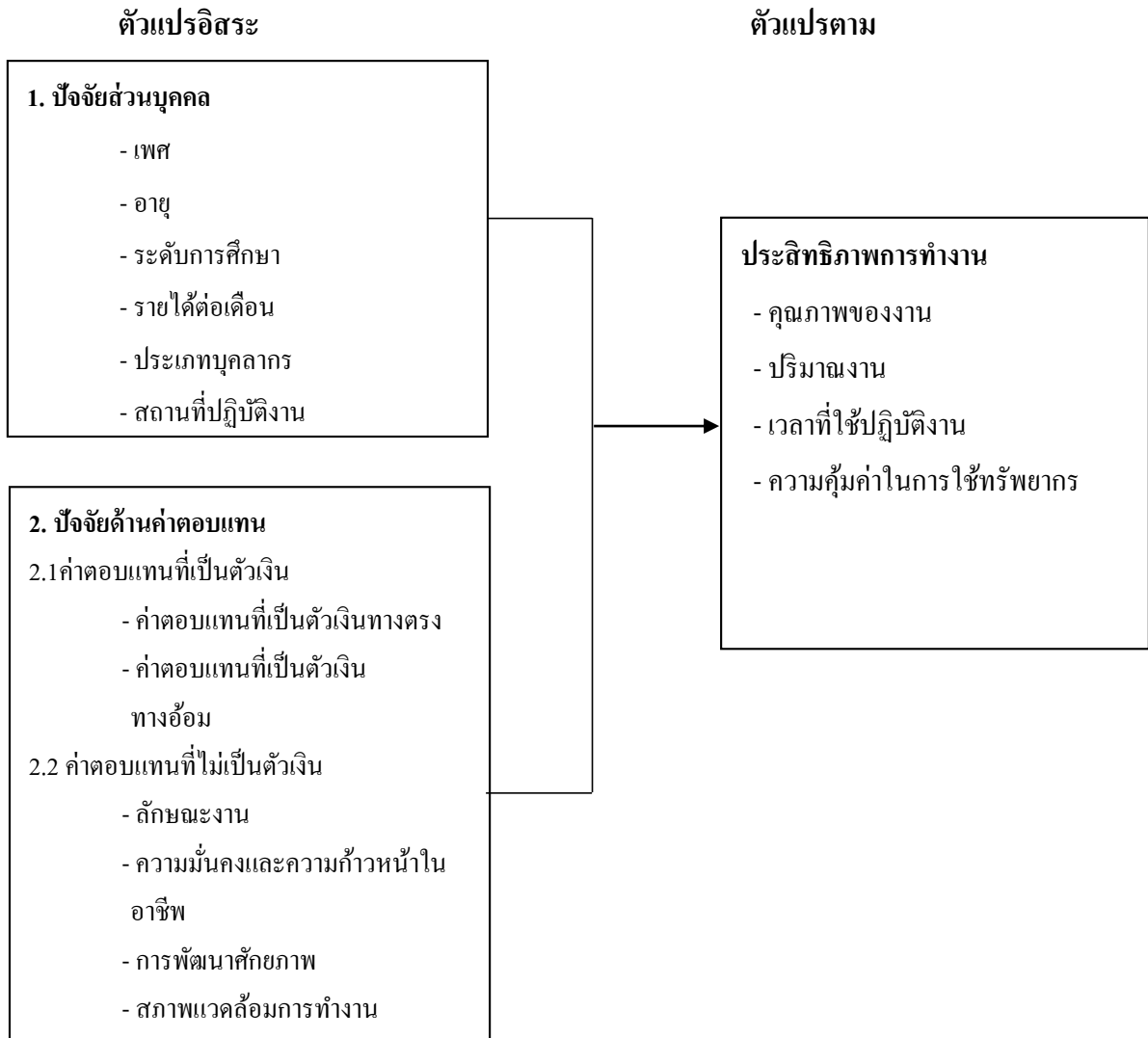
เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน หมายถึง  
ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิด  
ความสำเร็จ

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร  
หมายถึง ต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการ  
ปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และ  
สูญเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่  
ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง  
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38(ค)  
และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เพื่อนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนให้กับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 982 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 285 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนีผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน ประภาพร พุกกะศรี, 2557 หน้า 40)

2. ใช้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

- 2) ใช้การค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

2. สถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

- 1) ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test (Independent samples t-test) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- 2) ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LSD กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- 3) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (coefficient of determination: R<sup>2</sup>) ทดสอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สมมุติฐานข้อที่ 3

#### ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.4) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 39.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 82.1) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,100 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 30.5) เป็นข้าราชการครู (ร้อยละ 89.8) และมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียน (ร้อยละ 96.1) ปัจจัยค่าตอบแทนโดยรวม (M = 4.05, SD = 0.49) และรายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าตอบแทนที่

เป็นตัวเงิน ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.58$ ) ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ( $M = 4.03$ ,  $SD = 0.62$ ) ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.59$ ) อยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.47$ ) และรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านลักษณะงาน ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.47$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.58$ ) ด้านการพัฒนาศักยภาพ ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.60$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.54$ ) อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.41$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม และปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการพัฒนาศักยภาพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. เพศ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนไม่ว่าเพศชายหรือหญิงต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

สถานที่ปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน และในโรงเรียน ต่างก็มีความมุ่งหมายในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ให้บรรลุผลสำเร็จ

2. อายุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณา จารีย์ (2557, หน้า 104) ศึกษาเรื่องค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

ระดับการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรส์ง่า (2561, หน้า 65) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรส์ง่า (2561, หน้า 62) พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะประเภท

บุคลากรทุกประเภท ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ต่างก็ต้องช่วยกันทำงานให้มีคุณภาพ เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด บริหารจัดการปริมาณงานให้ถูกต้อง ลงตัว และร่วมกันใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจที่ทั้งประเทศกำลังเผชิญอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางวิกฤติต่างๆ

3. ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561, หน้า 138) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในงาน เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรของทางภาครัฐ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้น จะได้รับตามกฎหมายระเบียบของกระทรวงการคลังอยู่แล้ว ซึ่งไม่เหมือนหน่วยงานเอกชนที่พนักงานจะได้รับ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น เมื่อมีผลปฏิบัติงานได้มากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น องค์กรควรมีการถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างระบบที่เลี้ยงส่งงานให้แก่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก

2. จากการผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งโครงสร้างค่าตอบแทนเหล่านี้ ถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จึงไม่มีอำนาจในการปรับโครงสร้างค่าตอบแทน แต่ควรมีการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบค่าตอบแทนอย่างเคร่งครัดต่อไป เนื่องจากเป็นการอำนวยความสะดวก สร้างความราบรื่นให้แก่การปฏิบัติงานและสามารถสร้างความพึงพอใจ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการพัฒนาลักษณะงานให้มีความท้าทาย น่าสนใจ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายกับการปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ สร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีการบังคับบัญชาที่ดี ควรมีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง

3.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

3.4 การพัฒนาศักยภาพ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผ่านการเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายครอบคลุม

**ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในหน่วยงานราชการที่มีการกำหนดโครงสร้าง

ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน และบังคับใช้ตามกฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของส่วนราชการยังมีไม่มากนัก การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลในเชิงลึกให้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวด้วย เพื่อให้เกิดการศึกษาความครอบคลุมทั้งองค์กร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลจากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม และนำมาวางแผนพัฒนาระบบค่าตอบแทนต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 เพิ่มเติม

#### **เอกสารอ้างอิง**

ประภาพร พฤกษ์ศรี.(2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล.* การค้นคว้าอิสระบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า.(2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต*

- สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม. ระเบียบ ก้าวเจริญ และ ทิตยา สุวรรณะชญ. (2510). การแบ่งเวลาในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรื.**
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกริก.**
- วรรณา จารีย์ .(2557). คำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสรรพสินค้าไดอาน่าสาขาหาดใหญ่. วิ ท ย า นิ พ น ธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- ศิริภัตสร วงศ์ทองดี และ อร่าม ศิริพันธุ์.(2558). ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาระบบการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารภายในกลุ่มกระทรวงเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลตามระบบเปิด.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2563 . จาก <https://sotcithaijo.org/index.php/socku/article/view/131965/99084>.**
- ศศิวัฒน์ จันทวงศ์.(2557).ปัญหาของการบริหาร ระบบราชการไทย.สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563 . จาก [https://region6.prd.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6236&nid=6236](https://region6.prd.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6236&nid=6236)**
- ศูนย์สารนิเทศการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). ประวัติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2563. จาก <http://www.portalpolis.co.th/obec/home/history.php>.**
- สมใจ ลักษณะ . (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.**
- สำนักพัฒนาระบบคำตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563).ระบบคำตอบแทน. สืบค้น เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563 . จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>.**