



การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ขวัญสิณี จันทมาระ^{1*} และเจษฎณี บุตรดำ¹

¹คณะพัฒนาศึกษากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*6514480016@rumail.au.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จำนวน 100 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบโดยใช้สถิติ t test และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ผลการศึกษา พบว่า

- 1) บุคลากรมีการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะหลักภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักบุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นไปตามสมมติฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ 0.05 คือ เพศต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักภาพรวมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน สถานภาพต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ระดับการศึกษาและตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักทุกด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร สมรรถนะหลัก สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ



Personnel development according to the core competency framework at the Office of the Secretary of the Department, Department of Science Services, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation

Kwansinee Chantamara^{1*} and Chestsanee Butdam¹

¹Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

*6514480016@rumail.au.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study investigate and to compare the personnel development according to the core competency framework at the Office of the Secretary, Department of Science Services (DSS) at the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (MHESI). The study consists of achievement motivation, service mind, expertise, integrity, and teamwork classified by gender, age, status, educational level, working years, and job position. Taro Yamane's sample size was calculated to be 100 people. The research tool was a closed-ended questionnaire. The data analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA with Fisher's least significant difference (LSD) test method.

The research result showed that

- 1) The overall DSS personnel at the MHESI have the core competency were at high level.
- 2) The comparative results of the core competency among DSS personnel at the MHESI with different ages and working years. There were no significant differences in the core competency overall.

As for personal factors that are based on assumptions. They are statistically significantly different at 0.05. Different genders have personnel development based on overall core competencies and achievement-oriented aspects, different statuses have personnel development based on core competencies. In terms of focusing on achievement, different levels of education and positions have different personnel development according to core competencies in every aspect.

Keywords: Personnel development, Core competencies framework, Department of Science Services

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน อาทิ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร ประเทศไทยจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนระดับที่ 1 (ระยะยาว) มีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและ

พัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพสูง รวมถึงพัฒนาศักยภาพทักษะความเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ เพิ่มพูนความรู้ให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ กล้าแสดงความคิดเห็นและสะสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการสามัญพลเรือน มีจุดประสงค์ที่จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ภาครัฐเกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุนไป โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักสมรรถนะมาใช้ในการบริการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างเสริมให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการ และข้าราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด [1]

สมรรถนะ (competency) เป็นกรอบแนวคิดที่หน่วยงานราชการนำมาใช้ในระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากนำมากำหนดเป็นปัจจัยในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ (vision) ภารกิจ (mission) และกลยุทธ์ (strategy) ขององค์กร เพื่อเป็นทิศทางและภาพแห่งอนาคตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบและเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ยังสามารถนำมาพิจารณา สรรหา คัดเลือกความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา การสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานนั้น จะมุ่งเน้นวัดความรู้ ความสามารถเฉพาะในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องมุ่งเน้นในเรื่องที่ไม่สามารถทดสอบได้ด้วย เช่น ทักษะคิด ค่านิยม บุคลิกภาพ ความมีคุณธรรม เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการดำรงชีพและปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีทัศนคติและค่านิยมเหมาะสมตามต้องการ ซึ่งสมรรถนะจึงเป็นกรอบและเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรนำมาเป็นตัวกำหนดขีดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ดังหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานเลขาธิการกรมการวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลักการทำงาน เพื่อมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมในจิตใจตามหลักสมรรถนะ ทั้ง 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีม [2] ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากรตามกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการกรมการวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เนื่องจากการศึกษาประเด็นดังกล่าวและในบริบทของสำนักงานเลขาธิการกรมการวิทยาศาสตร์บริการ ยังไม่แพร่หลาย ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรมการวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรมการวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “self-development” แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกัน บ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับ

ตน (self-modification) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตน หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน อีกทั้ง การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มาก ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง [3] ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการที่บุคคลเกิดความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนด้วยตนเอง เพื่อให้ตนมีความรู้ ความสามารถมากขึ้นหรือสูงขึ้น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

ความหมายของสมรรถนะนั้นอาจแตกต่างกันออกไปตามแต่ผู้นิยาม โดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ แต่อย่างไรก็มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้ สิ่งที่ต้องเน้น คือ สมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ การที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นแล้ว ยังจะต้องมีสมรรถนะ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอีกด้วย ดังนั้น ความรู้ ทักษะและความสามารถ จึงเป็นพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ และสมรรถนะเป็นส่วนที่ต้องถูกต่อยอดและพัฒนาเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลงานอันโดดเด่น

หลักการ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลักว่า เป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ [2] ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation-ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

2. การบริการที่ดี (service mind-SERV) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นการบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กร เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงาน มักพบว่าการบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าบริการดี ผู้รับบริการจะเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าเป็นตาขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วย

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise-EXP) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity – ING) ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การทำงานเป็นทีม (teamwork – TW) ในงานราชการ ได้ถูกบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ รวมทั้ง ความสามารถในการสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการทำงานเป็นทีม คือการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ทักษะ และความสามารถ แตกต่างกัน ร่วมงานกันเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในการทำงาน หรือช่วยกันตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ดีที่สุด

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานศึกษา Thanis Maneenart [4] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด กระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ โดยนำเกณฑ์มาตรฐานจากสำนักงาน ก.พ. มาเป็นการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม 3) การบริการที่ดี 4) การทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการปฏิบัติงาน 2) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร 4) ความพอใจของทุกฝ่าย ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนในงานศึกษาของ Sunan Horsaengchai [5] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร บริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ออปติกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของบุคลากร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

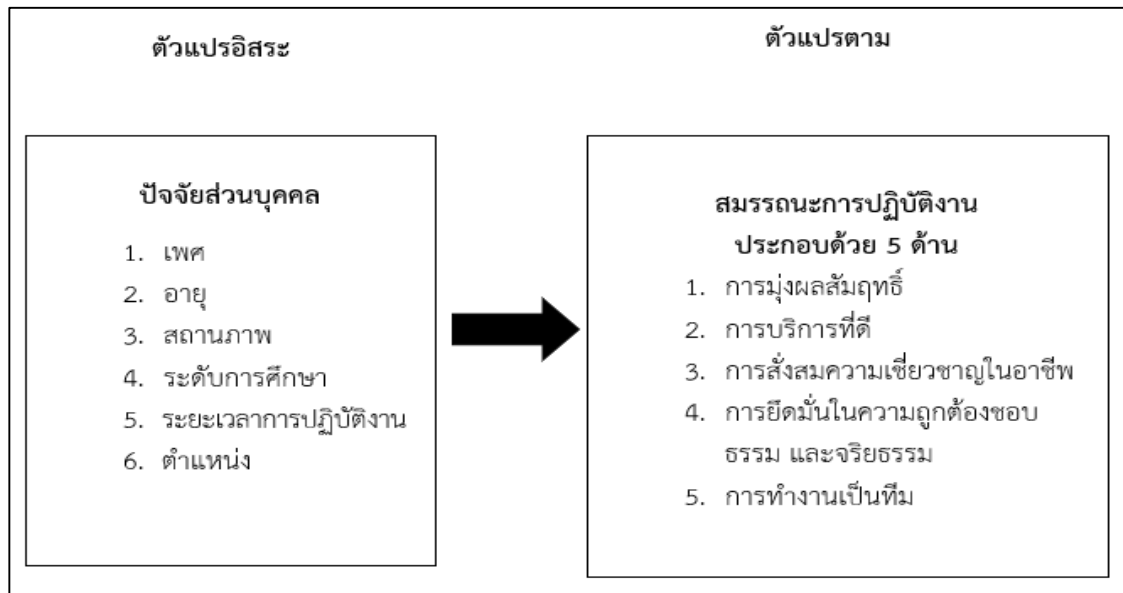
งานศึกษาของ Bantita Permdate [6] ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดดังกล่าว

งานศึกษาของ Pitsamai Chaimaha [7] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนาต่างกัน มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Thanis Maneenart [4] Sunan Horsaengchai [5] Bantita Permdate [6] Pitsamai Chaimaha [7] จึงประยุกต์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าว นำมาสู่กรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง นำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลัก (ตัวแปรตาม) ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ทั้ง 5 ด้าน (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีม โดยแสดงเป็นภาพกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

3.5 สมมติฐาน

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและจ้างเหมาบริการ) สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 120 คน (ข้อมูลประชากรนำมาจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566)

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณสำเร็จของ Taro Yamane [8] และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่ม โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 92 คน แต่เพื่อลดความคาดเคลื่อนจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.)	10	8
2. กลุ่มอำนวยการกลาง (อก.สค.)	28	23
3. กลุ่มการคลัง (กค.)	15	13
4. กลุ่มพัสดุ (พค.)	22	18
5. กลุ่มประชาสัมพันธ์ (ปส.)	13	11
6. กลุ่มแผนงานและงบประมาณ (ผง.)	14	12
7. กลุ่มสนับสนุนและบริการทางวิศวกรรมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ (สค.)	18	15
รวม	120	100

4.3 เครื่องมือ การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามออนไลน์ (online survey) ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (validity) ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามสามารถวัดได้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดคือดัชนีชี้วัดความลงรอยกัน (index of item-objective congruence, IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน หลังจากนั้นจะทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (reliability) โดยเป็นการตรวจสอบความคงที่หรือความคงเส้นคงวาของแบบสอบถามด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach' Alpha) ซึ่งใช้ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยได้ผลของค่า Cronbach) ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.966 และนำไปเก็บจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ผ่านการสำรวจบนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามจากกลุ่มอำนวยการกลาง สำนักงานเลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคทางสถิติ (statistic technique) โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปในการประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยแจกแจงความถี่และหาร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์แปลความหมาย โดยอ้างอิงจากเกณฑ์ของ Best Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีสมรรถนะมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีสมรรถนะมาก
2.50 – 3.49	มีสมรรถนะปานกลาง
1.50 – 2.49	มีสมรรถนะน้อย
1.00 – 1.49	มีสมรรถนะน้อยที่สุด

รวมทั้ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ one-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD

5. ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (คิดเป็นร้อยละ 58) และเป็นชาย (คิดเป็นร้อยละ 42) มีอายุส่วนใหญ่ 26-35 ปี (คิดเป็นร้อยละ 31) อายุ 36-45 ปี (คิดเป็นร้อยละ 29) อายุ 45-55 ปี (คิดเป็นร้อยละ 26) อายุ 56 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 9) และต่ำกว่า 25 ปี (คิดเป็นร้อยละ 5) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 46) สมรส (คิดเป็นร้อยละ 45) และหย่าร้าง (คิดเป็นร้อยละ 9) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 62) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 26) และ สูงกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 12) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 37) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 26) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 24) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 13) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (คิดเป็นร้อยละ 37) จ้างเหมาบริการ (คิดเป็นร้อยละ 23) ลูกจ้างประจำ (คิดเป็นร้อยละ 21) และพนักงานราชการ (คิดเป็นร้อยละ 19)

การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะวิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (mean, \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากร เป็นรายด้าน

ด้านสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation)	4.37	.526	มาก
2. บริการที่ดี (service mind)	4.27	.585	มาก
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise)	4.33	.627	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity)	4.74	.456	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม (teamwork)	4.64	.530	มากที่สุด
รวม	4.47	.459	มาก

การศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะหลักที่ได้รับระดับมากที่สุด มี 2 สมรรถนะ ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะหลักที่ได้รับระดับมาก มี 3 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากที่สุด (1) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม พบ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอันดับแรกเท่ากันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.76$, S.D. =.473) การยึดหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.76$, S.D. =.473) การมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและ ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. =.473) การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.76$, S.D. =.473) อันดับสอง การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. =.484) และอันดับสาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การยึดมั่นในความถูกต้อง และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. =.498) การรักษาภาพลักษณ์ชื่อเสียงของข้าราชการ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. =.493) (2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) พบ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอันดับแรก ความสามารถปรับตัวให้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 4.69$, S.D. =.525) อันดับสอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.67$, S.D. =.532) การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. =.569) และอันดับสาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การกล้าเสนอความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} =$

4.66, S.D. =.535) การสนับสนุนการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.66, S.D. =.554) (3) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) พบ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การมีความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ของตนได้ดีและถูกต้อง (\bar{X} = 4.52, S.D. =.594) ความสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา (\bar{X} = 4.52, S.D. =.627) และความสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด (\bar{X} = 4.52, S.D. =.559) อันดับสอง การมีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน (\bar{X} = 4.49, S.D. =.611) และอันดับสาม การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (\bar{X} = 4.37, S.D. =.630) (4) สมรรถนะด้านบริการที่ดี (service mind) พบ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอันดับแรก คือ มีการประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 4.36, S.D. =.659) อันดับสอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ (\bar{X} = 4.34, S.D. =.639) การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียม (\bar{X} = 4.34, S.D. =.639) อันดับสาม ปฏิภาณไหวพริบในการให้ข้อมูลแนะนำแก่ผู้รับบริการ (\bar{X} = 4.31, S.D. =.662) (5) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) พบ 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอันดับแรก คือ มีความกระตือรือร้นในการศึกษา ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน (\bar{X} = 4.40, S.D. =.651) อันดับสอง ปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดความผิดพลาดใด ๆ (\bar{X} = 4.36, S.D. =.659) อันดับสาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.34, S.D. =.684) ความริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น (\bar{X} = 4.34, S.D. =.684)

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ independent t-test สำหรับตัวแปรเพศ ซึ่งจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นโดยวิธี LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะรวม พบว่า เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ในขณะที่เพศที่ต่างกันมีสมรรถนะบริการที่ดีไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจำแนกกลุ่มคนต่อการมีสมรรถนะตามข้อมูลคุณลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

สมรรถนะหลัก	เพศ	
	t	Sig
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	-3.213	.002*
2. การบริการที่ดี	-1.454	.149
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	-2.522	.031*
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	-2.339	.023*
5. การทำงานเป็นทีม	-2.580	.012*
ภาพรวม	-2.934	.004*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุต่อสมรรถนะหลักทั้งหมดพบว่า อายุที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักทั้งหมดไม่แตกต่างกัน และลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพต่อสมรรถนะหลักทั้งหมด พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบ 1 คู่คือ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง ในขณะที่ประชากรศาสตร์ด้านการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักทั้งหมดแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีการบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อสมรรถนะหลักทั้งหมดพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ประเภทของประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักทั้งหมดแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีการบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ และ ข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการจำแนกกลุ่มคนต่อการมีสมรรถนะตามข้อมูลคุณลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก	อายุ		ระดับการศึกษา		สถานภาพ		ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ตำแหน่ง	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.445	.225	6.561	.002*	2.227	.113*	.401	.753	11.903	.000*
2. การบริการที่ดี	.752	.559	2.701	.072*	.406	.668	.352	.788	4.044	.009*
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.424	.791	4.094	.020*	.623	.538	.316	.814	4.494	.005*
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	.262	.901	3.542	.033*	1.069	.347	1.080	.362	3.439	.020*
5. การทำงานเป็นทีม	.416	.796	4.875	.010	.800	.452	.456	.713	5.333	.002*
ภาพรวม	.672	.613	6.072	.003*	1.069	.347	.289	.834	7.771	.000*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกันหรือไม่ จึงสรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากมีบางปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านเพศที่ต่างกัน มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุและปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพต่างก็มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกัน มีสมรรถนะหลักทั้งหมดแตกต่างกัน

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีประเด็นสำคัญอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน มีระดับสมรรถนะที่ไม่ได้อยู่ในระดับ เดียวกัน โดยระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity) และการทำงานเป็นทีม (teamwork) ขณะที่สมรรถนะหลักที่ได้รับระดับมาก มี 3 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) บริการที่ดี (service Mind) และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้อง แต่มีบางประเด็นที่แตกต่างจากงานศึกษาของ Sunan Horsaeangchai [5] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร บริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ออปติกส์ จำกัด ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรของบริษัทฯ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แม้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็เป็นที่น่าสนใจว่าสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมกลับเป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบริบทของงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไรกับเอกชน ที่มีการแข่งขัน การแสวงหาผลกำไร จึงทำให้สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างจากงานศึกษาครั้งนี้

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และตำแหน่ง จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเพศ การศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของ Bantita Permdate [6] ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินส่วนกลางไม่ต่างกัน เป็นที่น่าสังเกตจากการศึกษาครั้งนี้ เช่น ตัวแปรระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะ หลักการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งระดับการศึกษาที่สูง เช่น สูงกว่าปริญญาตรีก็ย่อมสามารถพัฒนาตัวเองได้มากกว่าระดับ การศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้สมรรถนะหลักในด้านการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งงาน ที่มาพร้อมกับขอบเขตและภาระหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ก็อาจทำให้การพัฒนาตนเองจากภาระหน้าที่นั้น ๆ มีความ แตกต่างกันด้วย ในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานศึกษาของ Pitsamai Chaimaha [7] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 โดยงานศึกษาของ Pitsamai Chaimaha [7] บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับ การศึกษาครั้งนี้ที่ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสัญญา การจ้างงานและลักษณะของตำแหน่งงานที่ต่างกัน เช่น พนักงานราชการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการ อาจทำให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ

นวัตกรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นการจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองในสมรรถนะหลักการทำงานไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ควรที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เนื่องจากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ การศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันของบุคลากรส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนด้านการพัฒนาตัวเองของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน เช่น การสนับสนุนบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้เรียนต่อระดับปริญญาตรี รวมทั้งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีก็ควรได้รับการสนับสนุนทางการเงินให้เรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สมรรถนะหลักการทำงานดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการสนับสนุนในการทำงาน เนื่องจากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสมรรถนะหลักการทำงานที่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีจิตสำนึกความเป็นข้าราชการที่ดี ยึดหลักกฎหมาย จริยธรรม ระเบียบวินัย ทำงานตามหน้าที่บทบาทที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนในการทำงาน เช่น การให้รางวัล เกียรติยศ และอื่น ๆ เพื่อให้ยังคงไว้ซึ่งการรักษาสมรรถนะการทำงานด้านนี้ต่อไป

3. ด้านแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ดังนั้นในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ ควรสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหรือตำแหน่งใดก็สามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพได้ เพื่อที่องค์กรจะได้มีบุคลากรทุกตำแหน่งมีสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ ว่าในมุมมองของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน (ระดับปฏิบัติการ) ต่างมีความต้องการความคาดหวังในการพัฒนาตัวเองและสมรรถนะอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบเชิงนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักในประเทศไทยกับต่างประเทศ เพื่อดูทิศทางการสัมพันธภาพ ความท้าทาย โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาตัวเองและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the Civil Service Commission. (2024). *Civil Service Act 2008*. https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/01/act_law2551.pdf. (In Thai)
- [2] Office of the Civil Service Commission. (2024). *Core competency*. https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=58456. (In Thai)
- [3] Suwimon Wongwanich. (2019). *Needs assessment research*. (4th ed.). Chulalongkorn University Press. (In Thai)



- [4] Thanis Maneenart. (2023). Core Competencies Affecting Performance Efficiency of Officials under the Ministry of Labor of Ang Thong Province. *The Journal of Research and Academics*, 6(1), 255-256. (In Thai)
- [5] Sunan Horsaengchai. (2021). *Factors to Build Competencies and Competency in the Digital Age of Personnel of Thai China Fiber Optics Co., Ltd.* [Master of Management]. Suan Sunandha Rajabhat University. (In Thai)
- [6] Bantita Permdate. (2021). *Human Resource Development Affecting Efficiency of Performance Personnel of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand In Headquarters.* [Master of Business Administration]. Ramkhamhaeng University. (In Thai)
- [7] Pitsamai Chaimaha. (2015). *Competency of the personnel agency under the Officer of The Attorney General Division 1.* [Master of Public Administration]. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (In Thai)
- [8] Yamane, T. (2015). *Statistics: An Introductory Analysis.* (3rd ed.). New York Harper & Row.