

**การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จังหวัดพัทลุง**
**Education core competencies of personnel working party education
Division: Khomak Subdistrict Administration Organization : Patthalung.**

ต่วนนุริชันน์ สุริยะ^{1*}, บุญิกา จันท์เกตุ², กันต์ธมน สุขกระจ่าง³ และธนะรัตน์ รัตนกุล⁴
Tuannurisan suriya¹, Bunikar Jankade², Kantamon Sukkrajang³
and Tanarat Rattnakool⁴

^{1, 3, 4} อาจารย์, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

^{1, 3, 4} Lecturer, Faculty of Industrial Technology, Songkhla Rajabhat University

² อาจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² Lecturers, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

*Corresponding author, E-mail: skornwika@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษากับปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษากับปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test และค่า F-Test ผลการวิจัยพบว่า

(1) บุคลากรปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษามีระดับสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

(2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการอบรมและการเรียนรู้ต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The present study purposes to: 1) study core competency of personnel working in Educational Division of Local Administration Organization, 2) compare the level of core competency of personnel working in Educational Division of Local Administration Organization and individual factors, and 3) analyze the relationship of the levels between

core competency of individuals working in Educational Division and individual factors. Questionnaires were used as a research tool and statistical analyses were employed namely frequency, percentage, deviation standard, t-Test, and F-Test. The results indicate in the following:

- 1) The core competency of personnel who are working in Educational Division attains a moderate level of core competency ($\bar{X} = 3.29$).
- 2) The core competency of personnel with different experience in training and learning who are working in Educational Division is significantly different at .05 level of significance.

Keywords: Core competencies, Tambon Administration Organization.

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 โดยที่มาตราที่ 3/1 ได้บัญญัติให้การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งให้มีการประเมินผลปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551 - 2555 ได้ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 3 ในองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถเพิ่มผลิตภาพ และพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพและกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ในการพัฒนาตนตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ (มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ.2557-2561)

บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งงานและมาตรฐานของสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละระดับของตำแหน่งงาน ซึ่งจะต้องมีการประเมินตนเองและการวางแผนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองและเพื่อสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.2550-2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางในการทำงานหรือการวางแผนงาน และนำผลการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติ ปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานของตน อีกทั้งยังนำมาเป็นข้อมูลให้กับองค์กรใน

การกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรรวมถึงเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก
2. เพื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา กับปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

กลุ่มสมรรถนะหลัก

Spencer and Spencer (1993) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (Achievement and action) สมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง ความคิดริเริ่ม และการแสวงหาข่าวสาร เป็นต้น

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือคนอื่น สมรรถนะกลุ่มบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมุ่งสู่บริการ เป็นต้น

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ สมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพล และผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การใช้อิทธิพล และผลกระทบ การตระหนักถึงองค์การ และการสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารการจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การมุ่งพัฒนาคนอื่น การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่งและการยึกราน การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม และภาวะการณเป็นผู้นำ เป็นต้น

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้จักคิด เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดรวบยอด และความชำนาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค เป็นต้น

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว เช่น การควบคุมตนเอง ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นต่อองค์การ เป็นต้น



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายกองการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จำนวน 30 คน ทำการเก็บข้อมูล โดยวิธีการเจาะจง (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555)

2. ด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การอบรมและเรียนรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้ที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ ปัจจัยบุคคล (เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การอบรมและเรียนรู้) โดยใช้สถิติพรรณนาแจกแจงความถี่ ร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยทดสอบค่าสถิติค่าที (t-Test) และทดสอบโดยค่าสถิติค่าเอฟ (F-Test)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษามีระดับสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุ่งจิตบริการ ($\bar{x} = 3.05$) ด้านมีจริยธรรม ($\bar{x} = 3.38$) ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.30$) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.44$) ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.29$)

ตารางที่ 1 แสดงระดับสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายกองการศึกษา)
โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
ด้านมีจิตมุ่งบริการ	3.06	0.21	ปานกลาง
ด้านมีจริยธรรม	3.38	0.29	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.30	0.36	ปานกลาง
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.44	0.38	ปานกลาง
ด้านสังคมความเชี่ยวชาญในงาน	3.29	0.23	ปานกลาง
ภาพรวม	3.29	0.29	ปานกลาง

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายกองการศึกษา) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการอบรมและการเรียนรู้ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีสมรรถนะหลักด้านสังคมความเชี่ยวชาญในงานในงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการอบรมและการเรียนรู้ต่างกัน มีสมรรถนะหลักด้านมีจิตมุ่งบริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฝ่ายกองการศึกษา) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ด้าน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
มีจิตมุ่งบริการ					
น้อยกว่า 10 ปี	22	3.083	0.211	1.21	0.248
10-14 ปี	8	2.979	0.208		
มีจริยธรรม					
น้อยกว่า 10 ปี	22	3.413	0.287	1.181	0.258
10-14 ปี	8	3.279	0.269		
การทำงานเป็นทีม					
น้อยกว่า 10 ปี	22	3.364	0.343	2.015	0.065
10-14 ปี	8	3.083	0.335		
มุ่งผลสัมฤทธิ์					
น้อยกว่า 10 ปี	22	3.468	0.364	0.661	0.522
10-14 ปี	8	3.357	0.418		



สังคมความเชี่ยวชาญในงาน					
น้อยกว่า 10 ปี	22	3.369	0.282	2.728*	0.016
10-14 ปี	8	3.078	0.249		

* P < .05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายกองการศึกษา) จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมและการเรียนรู้

ด้าน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
มีจิตมุ่งบริการ					
การฝึกอบรม 1 ครั้ง	3	2.833	0.289	-2.018*	.043
การฝึกอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	27	3.080	0.193		
มีจริยธรรม					
การฝึกอบรม 1 ครั้ง	3	3.231	0.277	-.936	.357
การฝึกอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	27	3.393	0.286		
การทำงานเป็นทีม					
การฝึกอบรม 1 ครั้ง	3	3.185	0.280	-.522	.606
การฝึกอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	27	3.300	0.368		
มุ่งผลสัมฤทธิ์					
การฝึกอบรม 1 ครั้ง	3	3.143	0.378	-1.465	.154
การฝึกอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	27	3.471	0.367		
สังคมความเชี่ยวชาญในงาน					
การฝึกอบรม 1 ครั้ง	3	3.083	0.191	-1.283	.210
การฝึกอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	27	3.315	0.303		

* P < .05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา ทัศนศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษามีระดับสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายกองการศึกษา) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการอบรมและการเรียนรู้ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีสมรรถนะหลักด้านสังคมความเชี่ยวชาญในงานในงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ใน

การอบรมและการเรียนรู้ต่างกัน มีสมรรถนะหลักด้านมีจิตมุ่งบริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลีมอารีย์ ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *แนวความคิดสมรรถนะโดย David C.McClelland*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก อ.ปากพูน จ.พัทลุง.(6 กุมภาพันธ์ 2557). *แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา 2550-2556*. สืบค้นจาก <http://www.khomak.go.th/general1.php>.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรพงษ์ มาลี. (2557). *มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ.2557-2561*. สำนักพัฒนาระบบ และจำแนกตำแหน่งค่าตอบแทน สำนักงาน กพ.
- สมนึก ลีมอารีย์. (2552). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย: เลย.
- หทัยชนก พรอคเจริญ. (2555). *เทคนิคการเลือกตัวอย่าง*. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมคณะกรรมการสถิติรายสาขา ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Spencer, M. L., & Spencer, M.S. (1993). *Competency at work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ulrich, D. Michael, & Lake, G. (1997). *Tomorrow's HR management*. New York: John Wiley & Son. Webster's Desk Dictionary of the English language.(2000). New Jersey: Gramercy Books.