

บทความวิทยานิพนธ์

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร ที่มีประสบการณ์การทำงาน
และสังกัดกลุ่มภารกิจต่างกัน

**A Comparison of Core Capability for Work Performance
of Civil Officials in Mukdahan Province According
to Work Experience and Units of Job Performance**

ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม¹

มนตรี อันทรรักษ์²

สุรชา อมรพันธุ์³

บทคัดย่อ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน การปฏิบัติงานของข้าราชการไทย มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะและพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการไทยมีศักยภาพเหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานและสังกัดกลุ่มภารกิจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 584 คน จากหน่วยงาน 3 กลุ่มภารกิจ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ฉบับ มีข้อถาม จำนวน 64 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ตั้งแต่ 2.41-10.92 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F - test (One-way ANOVA)

¹ มหบัณฑิตสาขาการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้าน จริยธรรม ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.94, 3.91, 3.91, 3.82$ และ 3.79 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มี ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป 11-20 ปี และ 1-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, 3.95$ และ 3.64 ตามลำดับ) ส่วนข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ ด้าน ความมั่นคง และ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, 3.85$ และ 3.83 ตามลำดับ)

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน และสังกัดกลุ่มภารกิจที่ต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี และข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี

2.2 ข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจ มีสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจด้านสังคม และด้านความมั่นคง

โดยสรุป ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานสูงเช่นกัน การที่เป็นเช่นนี้ สาเหตุเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงาน เป็นตัว แปรที่ส่งผลทำให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานต่างกัน ฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ควรมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดตามกลุ่มภารกิจของหน่วยงานนั้น เพื่อให้ได้กรอบสมรรถนะ หลักในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ : การเปรียบเทียบ , สมรรถนะหลัก , ประสบการณ์การทำงาน , กลุ่มภารกิจ

ABSTRACT

At present work performance of Thai civil officials has much changed with reference to a frame of strategic development for officials based on the core capability and ability development in order to enable Thai officials to obtain appropriate potentials which embrace both internal and external changes. This research was aimed to compare the core capability for work performance of civil officials who have different work experiences and are in different units of job performance in Mukdahan province. Sample consisted of 584 civil officials in Mukdahan, identified by job structures in the units. A group size was determined by equations when the number of population was known and stratified random sampling technique. The research instrument was an evaluation form for the capability for work performance which consisted of 64 questions, item discrimination power ranging from 2.41-10.92 and an overall reliability of 0.97. Statistics employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and F - test (One-way ANOVA.)

The results of the study were as follows :

1. The civil officials had a mean of 3.88 for the core capability for work performance. When each aspect of core capability was considered, ethics, occupational expertise gaining, good service, cooperation, and gaining achievement generated means of 3.94, 3.91, 3.82, and 3.79 respectively. When the core capacity with reference to work experience was considered, it was found that the civil officials who had work experiences of 21 years or above, 11-20 years, and 1-10 years had mean core capability of 4.03, 3.95, and 3.64 respectively while the civil officials in a unit of job performance with reference to aspects of economy, stability, and society had mean core capability of 3.99, 3.85, and 3.83 respectively.
2. Based on a comparison of core capability for work performance of the civil officials identified by different work experiences and different units of job performance, it was found that core capability for work performance differed at a significance level of 0.01 and could be summarized as follows.

2.1 The civil officials with different work experiences had different core capability for work performance. The civil officials with work experiences of 21 years or above had higher core capability for work performance than the civil officials with work experiences of 1-10 years and 11-20 years and the civil officials with work experiences of 11-20 years had higher core capability for work performance than the one with work experiences of 1-10 years.

2.2 The civil officials in different units of job performance had different core capability. The civil officials in units of job performance with reference to an aspect of economy had higher core capability for work performance than those in units of job performance with reference to aspects of stability and society while there were no differences in core capability for work performance for those in units of job performance with reference to aspects of stability and society.

In conclusion, the civil officials who had much work experience would also have core capability for work performance. It was because work experience was found to be a variable which affected core capability for work performance and made them different. Therefore, the work units relating to human resources management should develop a model of core capability for work performance to be consistent with work experience and units of job performance in order to have a complete frame for core capability for work performance so that effective and efficient performance would be gained.

Key Word : A Comparison , Core Capability for Work Performance , Work Experience Units of Job Performance

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ โดยเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก มุ่งเน้นที่สร้างคุณค่าผลผลิตและผลลัพธ์ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ ที่ยึดหลักสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่ ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (สำนักงาน ก.พ. 2551 : 3) ซึ่งสมรรถนะนั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ในรูปของความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่

เกี่ยวข้องกัน และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สามารถเสริมสร้างได้ด้วยการผ่านกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนา (สำนักงาน ก.พ. 2548 : 14)

ด้วยสารดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน และสังกัดตามกลุ่มภารกิจต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากรอบสมรรถนะที่สมบูรณ์ เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและสังกัดกลุ่มภารกิจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดมุกดาหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดมุกดาหารที่สังกัดกลุ่มภารกิจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดมุกดาหาร ที่มีประสบการณ์การทำงาน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักโดยรวม ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดมุกดาหารที่สังกัดกลุ่มภารกิจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักโดยรวม ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหารที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดมุกดาหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวนทั้งสิ้น 1,662 คน จากหน่วยงาน 3 กลุ่มภารกิจ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหารที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดมุกดาหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 จำนวนทั้งสิ้น 584 คน จากหน่วยงาน 3 กลุ่มภารกิจ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดพฤติกรรม จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อถาม 64 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบ และ ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 584 คน จากหน่วยงาน 3 กลุ่ม โดยใช้แบบวัดพฤติกรรม จำนวน 1 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ , $\bar{X}$, S.D.
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F - test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือน มีสมรรถนะหลักในด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านการบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็น 11-20 ปี และ 1-10 ปี ตามลำดับ ส่วนข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านความมั่นคง และ ด้านสังคม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์การทำงาน และ สังกัดกลุ่มภารกิจต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะหลักต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ผลเป็นดังนี้

2.1 ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี

2.2 ข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจ มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกลุ่มภารกิจด้านสังคม และด้านความมั่นคง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในแต่ละด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ นั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ในรูปของความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกันและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อ

พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ได้ด้วยการผ่านกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนา (ไพบูลย์ ไชยเสนา. 2550 : 85-87)

2. ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวม สูงเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในระดับสูง จะเป็นระดับที่มองสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะองค์รวมมากกว่าพิจารณาในด้านใดด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดี สามารถวางแผนการดำเนินงาน ที่สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องได้ หรือสามารถระทำการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นก่อน เนื่องจากมีการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ได้ดี และที่สำคัญมีองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะสอดคล้องกับอายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ (รวิภา หอมเศรษฐี 2549 : 149-159)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีแนวทางการพัฒนารูปแบบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับประสบการณ์การทำงาน และสังกัดกลุ่มภารกิจ เพื่อให้ได้กรอบสมรรถนะหลักที่สมบูรณ์ เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การสังเกตการณ์ร่วมกับการสัมภาษณ์ การทำ Focus Group และสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้การศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินตนเอง ซึ่งมักให้คะแนนสูงกว่าผู้อื่นประเมิน ดังนั้นเพื่อให้การประเมินมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ควรให้บุคคลหลายๆ ฝ่ายร่วมกันประเมิน

เอกสารอ้างอิง

- ไพบูลย์ ไชยเสนา. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2550.
- รวิภา หอมเศรษฐี. สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.