

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
Competency in performance of personnel in the Department of Labour
Protection and Welfare

นายอภิรัฐ เหลียงพานิช
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Apirut Liangpanich
E-mail: Apiruttur@gmail.com
Industrial Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

2. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1 ปี - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีอายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ, บุคลากร, ความรู้, ทักษะ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง, บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล, แรงจูงใจ/เจตคติ

ABSTRACT

This research aims (1) to study the performance of personnel from the Department of Labour Protection and Welfare. (2) to compare the performance of personnel from the Department of Labour Protection and Welfare. By gender, age, status, work experience and education level. A total of 339 samples were surveyed. The analytical tools used in the research were 5-level rating scale questionnaires with a confidence factor of 0.96. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results of the research can be summarized as follows:

1. Competency in performance of personnel in the Department of Labour Protection and Welfare, as a whole, and aspects were at a high level in every aspect, respectively, namely Traits, Self-concept, Skill, Knowledge and Motives/Attitude.

2. Personnel at the Department of Labour Protection and Welfare, most of them were female, 214 people, representing 63.1 percent, most of aged 31-35 years, for 66 people, 19.5 percent, the most single status, 169 people, representing 49.9 percent, the most working experience between 1 - 5 years for 66 people, accounting for 32.4 percent, and having the most undergraduate education, 219 people, or 64.62 percent.

Personnel at the Department of Labour Protection and Welfare with different genders have competency in performing tasks in various fields Overall and each aspect there was no significant different at the 0.05 level. But the difference in age, status and work experience have competency in performing tasks in various fields overall and each aspect the different was statistically significant at the 0.05 level. And different educational levels have competency in performing tasks in various fields the overall different was statistically significant at 0.05 level. But the traits competency there was no significant different at the 0.05 level.

Keywords: Competency, Personnel, Knowledge, Skill, Self-concept, Traits and Motives/Attitude

บทนำ

การบริหารสมรรถนะ (Competency) ในความเป็นจริงแล้วถือว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ (Performance Management) ประเภทหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด (Ultimate Goal) คือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงดูดศักยภาพ และความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคลากรมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ในทางกลับกันบุคลากรก็เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานและรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วย (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง พัฒนาองค์กร และศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ในส่วนของบุคลากรมีการดำเนินการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของกรมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานคู่คุณธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ตามหลักธรรมาภิบาลและประมวลจริยธรรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562)

ผู้วิจัยเชื่อว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำผลศึกษามาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตตัวแปรด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังต่อไปนี้

- 1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

- 1.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งหมด 2,190 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 2,190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัยในการศึกษาค้างนี้ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งเป็นส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

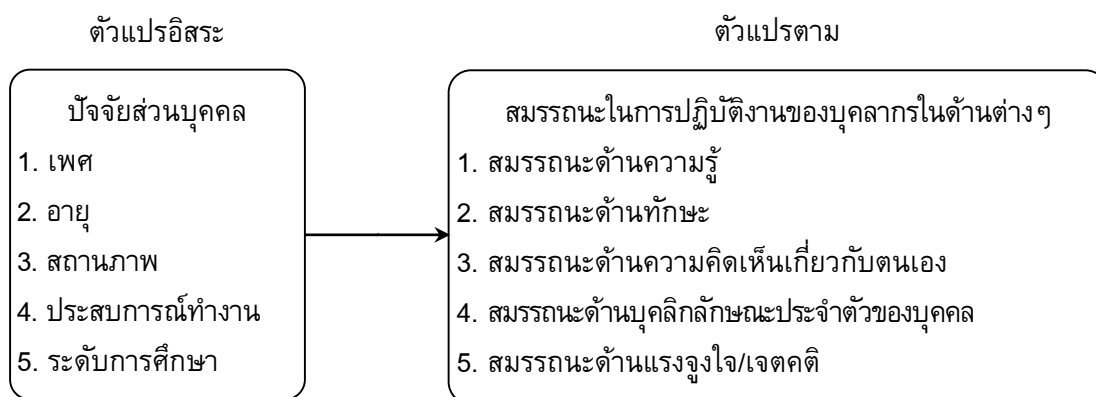
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยค้างนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 โดยมีระยะเวลารวม ประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอื่นต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) และตัวแปรตาม ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานนั้นๆ เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพบุคลากรก็ต้องมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งการที่บุคลากรจะมีคุณภาพได้นั้นย่อมมาจากการบริหารบุคคล โดยที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีทิศทางไปทางเดียวกันกับโครงสร้างขององค์การ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ และต้องอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยสนับสนุนให้กระบวนการต่างๆ ภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทำให้ตอบโจทย์ต่อกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการบังคับบัญชา และการควบคุม ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยใช้เครื่องมือทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาใช้ในการสรรหา ข้าราชการ และพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะเฉพาะ ที่เหมาะสมกับองค์การ ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มมาจากในปี ค.ศ. 1970 ซึ่งเดวิด คลาเรนซ์ แมคเคลแลนด์ (David Clarence McClelland) ได้เสนอแนะกับรัฐบาลสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ว่าผู้ที่ทำงานได้เป็นตามเป้าหมายขององค์กรนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ไม่ใช่เพียงมาจากสถาบันชั้นนำและผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก หรือผ่านการทำแบบทดสอบเท่านั้น และแมคเคลแลนด์ได้นำเสนอการใช้การสัมภาษณ์แบบพฤติกรรม คือ การตั้งคำถามผู้สมัครเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุดและความล้มเหลวมากที่สุดอย่างละ 3 เรื่อง โดยเชื่อว่าแนวทางนี้จะช่วยคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้ นอกจากนี้แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคนที่มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบแล้ว ยังมุ่งดึงคุณลักษณะ (Attribute) ที่ยังซ่อนอยู่ภายในเพื่อนำออกมาใช้อย่างเต็มที่ เหมือนดังภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ที่ส่วนมากซ่อนอยู่ใต้มหาสมุทรเพื่อนำออกมาใช้และพัฒนาต่อไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการทำงานและองค์กร ดังนั้น แมคเคลแลนด์จึงให้คำนิยาม Competency หมายถึง กลุ่มความรู้ แรงจูงใจ ลักษณะบุคคล ความเป็นตัวตน หรืออัตลักษณ์ของบุคคล บทบาททางสังคม และทักษะ ซึ่งบุคคลมีเป็นพื้นฐานที่ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานได้ประสิทธิผล และมีความโดดเด่น หรือเหนือกว่าคนอื่น

ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ให้ชัดเจน เป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา แบ่งเป็น 2 ตอน

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2563 จำนวน 339 ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงค่าความถี่และหาร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง ค่า t-test และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 มีประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่าง 1 ปี - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ทั้งนี้ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านความรู้ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน

ของท่านได้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ และท่านมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านใช้ทักษะและความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพครบถ้วนและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ท่านมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีถ่ายทอดงานและสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคลากรใหม่ ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ท่านมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ และท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี

1.3 สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านยึดมั่นในหลักการ ความถูกต้อง และความยุติธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่เขาศึกษาปฏิบัติอยู่ และท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่ผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในเชิงลบ (ทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ลำดับต่อไป คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านรู้สึกว่าเขาเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ และท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน

1.4 สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่องค์กร และท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และการนัดหมาย ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุม การจัดงานโครงการ การจัดอบรม เป็นต้น และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

1.5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับ

นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และท่านมีโอกาsk้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

พบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สมรรถนะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้บุคลากรมีลักษณะความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่องค์กร รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงแรมมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว อย่างไรก็ตามหากพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านความรู้ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ และท่านมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามนิยามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ธนชัย ยมจินดา และคณะ, 2554, หน้า 8 - 11) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล น้ำทับทิม (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลในกองบิน 56 มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านทักษะในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านใช้ทักษะและความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพครบถ้วนและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ท่านมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีถ่ายทอดงานและสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคลากรใหม่ ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ท่านมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ และท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสมรรถนะด้านทักษะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสมรรถนะตามแนวคิดที่ ปาร์รี่ (Parry 1996) ให้ความหมาย competency หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความเกี่ยวเนื่องกันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในด้านบทบาทและความรับผิดชอบ และผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยมาตรฐานเกณฑ์วัดที่ได้รับการยอมรับ และสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณฐมน ภัทรพลกุล (2558) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านยึดมั่นในหลักการ ความถูกต้อง และความยุติธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่เขากำลังปฏิบัติอยู่ และท่านจะปกป้ององค์กร ทุกครั้งที่ผู้อื่นพูดถึงองค์กรของเขาในเชิงลบ (ทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ลำดับต่อไป คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านรู้สึกว่าเขาเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ และท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมหมาย กิ่งศักดิ์กลาง (อ้างถึงในพรพิมล พัทธษรรณ, 2559, หน้า 7) ให้คำนิยาม สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ มโนคติ และเจตคติที่ดีต้องมีการทำงานทุกประเภท และสามารถนำเอาวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พัทธษรรณ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบล็ค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญฐมน ภัทรพลกุล (2558) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่องค์กร และท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และการนัดหมาย ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หรือในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุม การจัดงานโครงการ การจัดอบรม เป็นต้น และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ซึ่งสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549) ที่ได้กล่าวถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสร นันทชัย (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลภาพรวมผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อ

การปฏิบัติงานทางด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท สายไฟฟ้าไทย - ยะซากิ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กร ซึ่งสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549) ที่ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้นักแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพรัตน์ สุขเทียม (2560) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรลจิค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะการทำงานด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรลจิค จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยะซากิ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล น้ำทับทิม (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56

กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ที่ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐมน ภัทรพลกุล (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สถานภาพที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะในการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยก คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเมื่อทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจำแนกตามสถานภาพในภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความหลากหลายในตำแหน่งงาน หลากหลายสังกัด และหลากหลายบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรส่วนที่มีสถานภาพโสดอาจมีอิสระทางความคิดและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสอาจมีระเบียบแบบแผนทางความคิดและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทำให้สถานภาพที่แตกต่างกันนั้นมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณฐมน ภัทรพลกุล (2558) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ถึงแม้ว่าสมรรถนะด้านความรู้ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ในทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ ควรจะมีค่าเฉลี่ยที่สูงมากกว่านี้ ดังนั้น จึงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือความรู้ด้านอื่นๆ โดยสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดต่อไป

2. สมรรถนะด้านทักษะ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสมรรถนะด้านทักษะในระดับ ที่มากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ และมีทักษะการติดต่อสื่อสาร การประสานงานในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะเพิ่มขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรมส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จากการศึกษาพบว่า บุคลากรยึดมั่นในหลักการ ความถูกต้อง และความยุติธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรรักษาและนำจุดเด่น ด้านนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป รวมถึงในด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับมาก ก็ควรเพิ่มเติม และปลูกฝังให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรต่อไป

4. สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่องค์กร และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีอย่างยิ่ง ควรใช้จุดเด่นและนำมาพัฒนาให้เกิดผลประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลดี ต่อความก้าวหน้าของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ถึงแม้ว่าในทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการพิจารณาด้านความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า และค่าตอบแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ด้วยความทุ่มเท ตั้งใจ และถูกต้องในทุกตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในส่วนราชการประเภทกองหรือสำนัก เพื่อทราบข้อมูลระดับที่ถือลงมาและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
2. ควรศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอื่นๆ
3. ควรนำหลักการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- Parry, S.R. (1996). The Quest for Competencies. Training, July
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2562). เกี่ยวกับกรม, ประวัติ. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.labour.go.th/index.php/about/about-m1>
- กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/12-government-plans-and-results1>
- โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2562). Competency Management การจัดการขีดความสามารถ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- ณฐมน ภัทรพลกุล (2558). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=471656&query=%B3%B0%C1%B9%20%C0%D1%B7%C3%BE%C5%A1%D8%C5&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2564-01-16&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=1
- ธนชัย ยมจินดา และคณะ (2554). การจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ (Strategic Management and Competency Based Management). พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นพรัตน์ สุขเทียม (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คอนโทรลจิด จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=544000&query=%B9%BE%C3%D1%B5%B9%EC%20%CA%D8%A2%E0%B7%D5%C2%C1&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2564-01-16&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=1
- พรพิมล พัทธ์ธรรม (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบงค็อก กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2559/F_Pompimon_%20%20%20Phithakthum.pdf
- ไพศาล น้ำทับทิม (2557). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2557 สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/download/22178/26158/>
- ศตวรรษ กล่าดิษฐ์ (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก http://dspace.rmutk.ac.th/bitstream/handle/123456789/1720/Sattawat_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- สถาบันดำรงราชานุภาพ, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553). Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 19/ปีงบประมาณ 2553. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=17&RecId=524&obj_id=4570&showmenu=no
- อภิสร นันทชัย (2562). การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานดอนเมือง. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.mbaoneday-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/37>