

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ
สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
Competency development effectiveness policy implementation of officers
attached to Bureau of prevention and enforcement Excise
Department Ministry of Finance

ปรีชา เจนไพร¹

Preecha Jenprai¹

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส กรมสรรพสามิต¹

E-mail: pcha44.pj@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำนวน 153 คน ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติพบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ, การพัฒนาสมรรถนะหลัก, สำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

Abstract

The purpose of this research were to 1) evaluated competency development effectiveness policy implementation of officers attached to Bureau of prevention and enforcement Excise Department Ministry of Finance .2) compare competency development effectiveness policy implementation of officers verified by respondents demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with competency development effectiveness policy implementation of officers. This was quantitative research ,sample were 153 officers attached to Bureau of prevention and enforcement. Questionnaires were data gathering tool. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVA and Pearson correlation. The outcomes were as follows; 1) competency development effectiveness policy implementation of officers attached to Bureau of prevention and enforcement Excise Department Ministry of Finance were high level.2) There were not difference among respondent demographic toward competency development effectiveness policy implementation 3) There was positive statistical significant between affecting factors with competency development effectiveness policy implementation at .01statistical level.

Keywords: The effectiveness of policy implementation, Development of core competency, Office of the Prevention and Suppression Excise Department

บทนำ

สมรรถนะ (Competency) คือกลุ่มหรือชุดของความสามารถ(ความรู้และพฤติกรรม) ที่แสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอโดยผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างดีในการทำงาน คุณลักษณะประจำตัวที่จะทำงานของตำแหน่งงานนั้นๆ ได้ดีที่สุด สมรรถนะเป็นแนวคิดที่มาจากการวิจัยของศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลเลนแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำว่ามีคุณลักษณะอย่างไร จากการวิจัยพบว่าประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น และ สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการพลเรือนของประเทศไทย สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดให้มีสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมที่เป็นบริบทแวดล้อม ประเทศ โลก และองค์การภาครัฐ ปัญหาการจัดการภาครัฐ

แบบดั้งเดิมต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว สืบเนื่องจากการปฏิบัตินโยบายของข้าราชการไทยมักมี ทักษะคติในลักษณะใช้ความรู้แบบราชการ ทำตามกันมา ทำงานโดยยึดกฎ ระเบียบ มักจะใช้เทคโนโลยีน้อย มุ่งเน้นปัจจัยการผลิต มีทักษะคติแบบ“เจ้าคน นายคน”และไม่ชอบแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีสมรรถนะ ดังนี้ ทำงานเพื่อประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานประสานประโยชน์ ความต้องการ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ใช้เทคโนโลยีมาก โดยเฉพาะ IT และ สร้างพัฒนาสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับสมรรถนะองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบการรับใช้ประชาชนการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการต้องเริ่มจากการให้เกิดความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Comprehension) เกี่ยวกับลักษณะของสมรรถนะแต่ละรายการ โดยต้องสามารถประยุกต์ (Application) ใช้ในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันในงานได้ ดังนั้นการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจะต้องเริ่มจากความรู้และความเข้าใจก่อน เพื่อนำไปสู่พัฒนาการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นตัวช่วยให้การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้มีโอกาสสำเร็จได้มากขึ้นและช่วยในการกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในด้านต่าง ๆ ตามประกาศ ที่ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่ง ในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาข้าราชการภายใต้มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์พร้อมกับกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐให้พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพราะกำลังคนภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการนั้น ๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการดำเนินพันธกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น

หน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะไปใช้ทางเทคโนโลยีขั้นสูงในการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรจะมีประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จัก ลักษณะงาน และลักษณะองค์การ และผลผลิตขององค์การ รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกับการประเมินสมรรถนะ เป็นกระบวนการตรวจสอบสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือสำหรับการวัด แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด เพื่อได้ถึงขีดความสามารถของคนที่ดี และที่ควรปรับปรุง ถือเป็นขั้นตอนแรก ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน “สมรรถนะ” บางคนอาจมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ที่ชัดเจน จึงขอรวบรวมความหมายของสมรรถนะจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ “สมรรถนะ” เป็นคำแปลมาจากภาษาอังกฤษ “Competency” ราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง “ความสามารถ” สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา, 2553) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และสรุปความหมายว่า

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ หมายถึงพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ(Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skills) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) สมรรถนะ มี 2 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม 5.จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง มีนโยบายการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นหน่วยงานหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแปลงความเป็นนามธรรมของนโยบายไปสู่โครงการตามหลักเกณฑ์ และแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (<https://www.excise.go.th/hrm/approached> May 17th 2022) การนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตในปัจจุบันนั้นได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกรม ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในกรมสรรพสามิตจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง“ประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตโดยศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิด ประสิทธิภาพอย่างไร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีปัจจัยใดบ้าง โดยผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลังไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

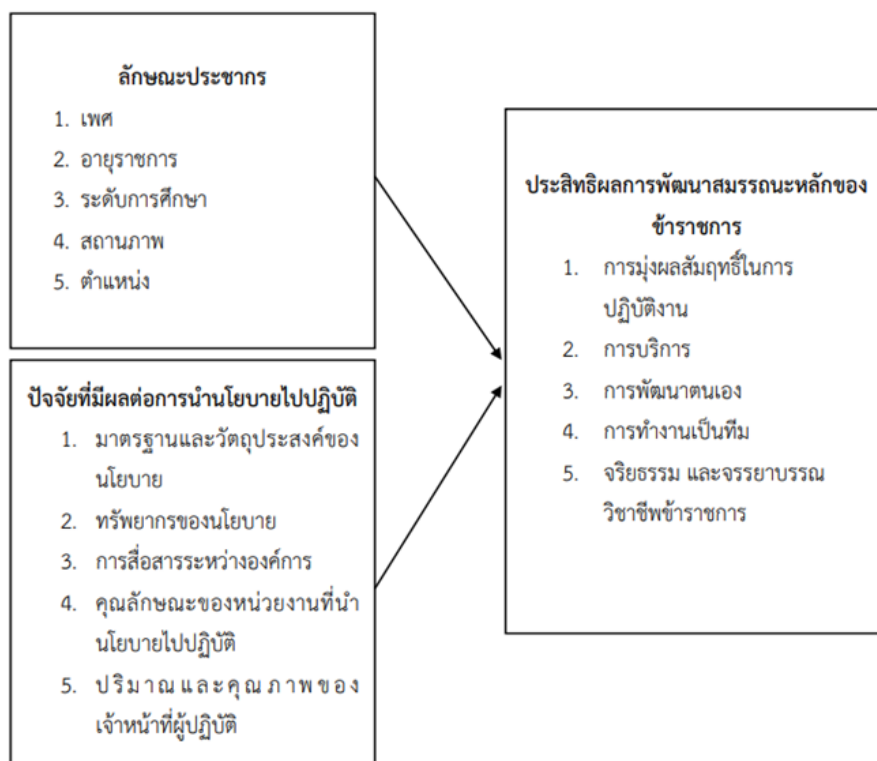
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ประกอบด้วย (1) แนวคิดทฤษฎี กระบวนการนโยบายสาธารณะ (2) แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) แนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (4) แนวคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ (5) สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (7) กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำนวน 153 คน ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 21 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา ลูกจ้าง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และ พนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ปฏิบัติการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมา เชี่ยวชาญ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ ข้าราชการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา ด้านการบริการ (Service) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมา ด้านทรัพยากรของนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ ด้านปริมาณและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติ พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพ ประกอบในลักษณะการวิจัยผานวิธีเพื่อความแม่นยำของผลการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลควรกำหนดและนํานโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการศึกษาวิจัยด้านนี้มากกว่าเดิม

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยรูปแบบการนำสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีผสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลของภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมสรรพสามิต. (2565). *โครงการตามหลักเกณฑ์และแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.excise.go.th/hrm/>, 19 กุมภาพันธ์ 2564.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *ความหมายของสมรรถนะกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้ จาก: <https://shorturl.asia/qRgrO>, 5 กุมภาพันธ์ 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ความหมายของสมรรถนะ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/pG4oW>, 26 กุมภาพันธ์ 2565.