

สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

Capability of Personnel Attached to Office of Commerce

Chumphon Province

ศุภิสรา ไสสุชล¹

Supisara Saisuchol¹

นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

E-mail: supisaranongcat@gmail.com

Retrieved 12-07-2023; Revised 04-08-2023; Accepted 21-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย ธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการจังหวัดชุมพร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test การวิเคราะห์การเบี่ยงเบนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) การจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร, การปฏิบัติราชการ

Abstract

This research aimed (1) : to assess the level of operational competency of Chumphon Provincial Commercial Office personnel. (2) to compare the operational performance of Chumphon Provincial Commercial Office personnel. from the classification according to personal factors (3) to test the relationship between management and operational performance of Chumphon Provincial Office of Commerce personnel. This research is a quantitative research. A sample group of 200 people from the data of business entrepreneurs, trading businesses, manufacturing businesses, service businesses in Chumphon Province. Data collection was done using a questionnaire. Data were analyzed using statistics, percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, one-way deviation analysis. and Pearson's Correlation Coefficient. The research results were as follows: (1) management and performance of Chumphon Provincial Commercial Office personnel were at a high level; (2) Classified by demographic characteristics of the samples found that there was no difference. (3) The relationship between the performance of personnel of the Chumphon Provincial Office of Commerce and factors affecting their performance was found to be statistically significant positive low level.

Keywords: Capacity, Office of Commerce Chumphon Province, Public service

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง หากพิจารณาความสำเร็จขององค์กรโดยส่วนใหญ่มาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจหลัก (Core Business) ขององค์กร หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรอาจจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของ องค์กรได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของ องค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไข ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้ งานกันอย่างกว้างขวางในงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และงาน ทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) นอกจากนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้ใน การคัดสรรบุคลากรแล้ว ยังสามารถนำมาใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรการวางแผนพัฒนาองค์ ความรู้ ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร หรือแม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่าทั้งหมด ล้วนแล้วเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น

สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (Chotchuang, 2011) หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และ สร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ส่วนราชการภูมิภาค กระทรวงพาณิชย์ มีแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรบูรณาการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง" มีประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) พัฒนาและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงพาณิชย์ 2) สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจการค้าในส่วนภูมิภาค และ 3) การพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมาย 1) เศรษฐกิจการค้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับกระทรวง 2) เศรษฐกิจท้องถิ่นมีความหลากหลาย และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่ได้รับการอำนวยความสะดวกและความเป็นธรรมทางการค้า 4) องค์กรและบุคลากรมีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล 5) ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ตามลำดับ จากข้อมูลข้างต้น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร หากนำหลักการและแนวทางในการปฏิบัติ ตามสมรรถนะที่เหมาะสมไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบปฏิบัติงานภายในสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ เพียบพร้อมทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก อันส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการของ Henri Fayol แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบความคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดการองค์กร ตามแนวคิดของอองรี ฟาโยล มี 2 แนวคิดหลัก คือ ทฤษฎี POCCC ประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของการบริหารองค์กร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม และหลักการจัดการ 14 ข้อ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและแนวทางในการจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1) การแบ่งงานกันทำ 2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) วินัย 4) เอกภาพการบังคับบัญชา 5) เอกภาพทิศทางการดำเนินงาน 6) ค่าตอบแทนการทำงาน 7) ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องมาทีหลัง 8) สมดุลของการรวมและการกระจายอำนาจ 9) สายการบังคับบัญชา 10) เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ 11) ความพร้อมและความเป็นระเบียบ 12) ความเสมอภาค 13) เสถียรภาพในการทำงาน และ 14) ความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เครื่องมือในการดำเนินการขององค์การเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การ สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผลหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานิสร มณีนารถ (2566) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง และ 3) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง จำนวน 70 คน ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดของประชากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 30.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ สมรรถนะหลัก = $3.084 + 0.195$ (ด้านการทำงานเป็นทีม)

วันวิสาข์ สนใจ (2565) ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วย ตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นหลังวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ(Aspiration) 2) วิริยะ (Exertion) 3) จิตตะ (Thoughtfulness) 4) วิมังสา (Investigation) ใช้แนวคิดการบริหารจัดการของอองรี ฟาโยลประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดระบบในองค์กร) Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ) Coordination (การประสานงานส่งต่อ) และ Controlling (การควบคุมกำกับติดตามในองค์กร)

สุนันท์ อ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด จำนวน 150 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น อธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล

ตามลำดับ และระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

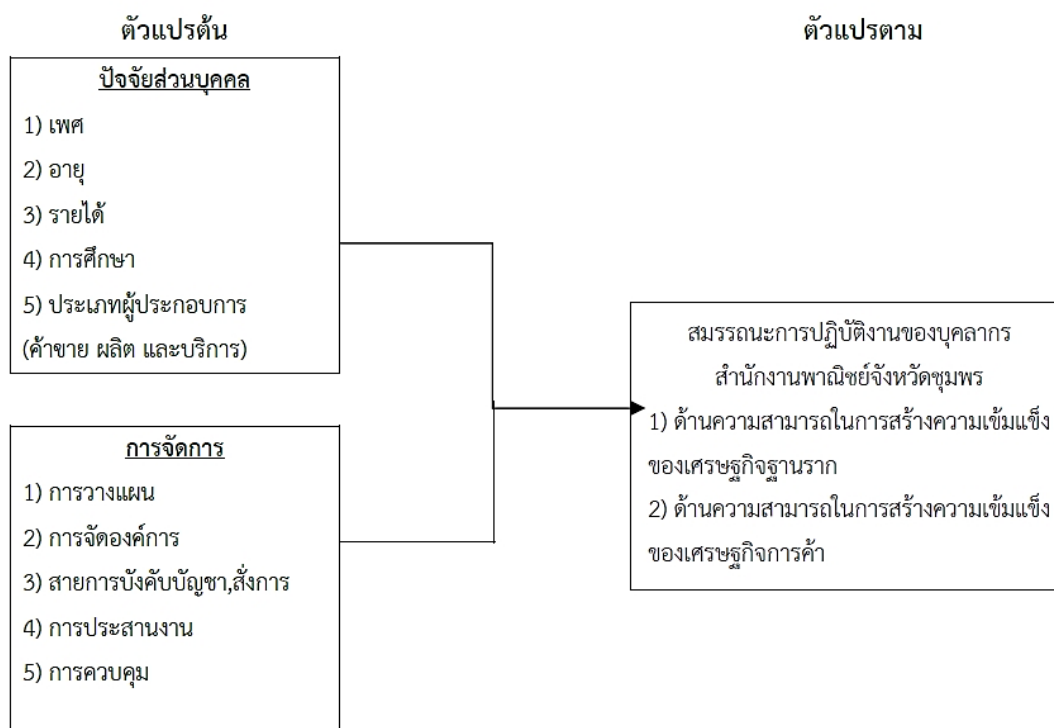
อรนุช กบรัตน์ (2561) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 และสำนักงานอัยการภายใต้การบริหารงานด้านการดำเนินคดีชั้นศาลสูง จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาอธิบายในรูปความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ความสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 4)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ควรสร้างความพึงพอใจโดยให้ปฏิบัติงานตามความถนัดและตรงสายงาน

อรอุมา สุวรรณรักษ์ (2559) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของการนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติกับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 และ (5) เสนอแนะแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 มี มากกว่าร้อยละ 70 (2) ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยการนำนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก ตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ได้แก่ 1) ปัจจัยแรงจูงใจส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานราชการ 2) ปัจจัยสมรรถนะ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเพียงพอและเหมาะสม 3) ปัจจัยการนำนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติควรกำหนดนโยบาย การตรวจเงินแผ่นดินที่ชัดเจน

อภิรดา จิรชีวินมาศ (2558) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง (2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง (3) เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (4) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการประปานครหลวง จำนวนทั้งสิ้น 4,122 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่าของไลเคิร์ตเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ สมรรถนะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน (3) เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศ (4) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้าน เพศ และหน่วยงานสังกัด (5) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย ธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการจังหวัดชุมพร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ค่า t-test การวิเคราะห์การเบี่ยงเบนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation

ผลการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร จำนวน 200 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ เป็นดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศหญิง 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา มีอายุต่ำ 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ปริญญาตรี

จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา รายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และรายได้ต่ำ 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ประเภทผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ธุรกิจค้าขาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ธุรกิจผลิต จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และธุรกิจบริการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.29

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบัญชาการ สั่งการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50

4) การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ได้แก่ ด้านการวางแผน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ด้านการจัดองค์กร มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ด้านการบัญชาการ, สั่งการ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ด้านการประสานงาน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก และด้านการควบคุม ระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 สอดคล้องกับฐานิศร์ มณีนาถ (2566) ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 30.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ สมรรถนะหลัก = $3.084 + 0.195$ (ด้านการทำงานเป็นทีม) และสอดคล้องกับ สุนันท์ ฮ่อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามลำดับ และ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้าน การจัดการองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สอดคล้องกับวันวิสาข์ สนใจ (2565) ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วย ตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นหลังวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (aspiration) 2) วิริยะ (exertion) 3) จิตตะ (thoughtfulness) 4) วิมังสา (investigation) ใช้แนวคิดการบริหารจัดการของอองรี ฟาโยลประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดระบบในองค์กร) Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ) Coordination (การประสานงานส่งต่อ) และ Controlling (การควบคุมกำกับติดตามในองค์กร)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย สิ่งที่พบจากการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.29 หน่วยงานสมควร พัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับ มาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบัญชาการ, ส่งการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สมควรจัดการพัฒนาด้านการบัญชาการและการส่งการให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ขณะที่ต้องดำรงความมีประสิทธิภาพของการวางแผนให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในทุกจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับเขตแดนของเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาการค้าชายชายแดน

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานในทุกมิติ วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะโดยการมีส่วนร่วมในของบุคลากรและด้านผู้นำและภาวะผู้นำวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- ฐานิสร์ มณีนารณ. (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 255.
- วันวิสาข์ สนใจ. (มกราคม-เมษายน 2565). การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับทำให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 215.
- สุนันท์ อ้อแสงชัย. (มกราคม-มิถุนายน 2564). ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออปติกส์ จำกัด. วารสารนวัตกรรมการจัดการ, 6(1), 51.
- อรนุช กบรัตน์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 1(2), หน้า 30.
- อุทิศ ทาหอม. (2561). รูปแบบการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์อาหารพื้นถิ่น "ตาเปียงทรงเครื่อง" เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนบ้านเสม็ด ตำบลหนองเต็ง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารพัฒนาสังคม, 20(2), 35.
- อรอุมา สุวรรณรักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร.
- อภิรดา จิรชีวินมาศ. (2558). ความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร.

Chotchuang (2011). *A study of identity development and school identity Under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office Area 1*. Self-study M.Ed. in Educational Administration Naresuan University.