

สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

นางสิริกร วิชาลวณิชชัย

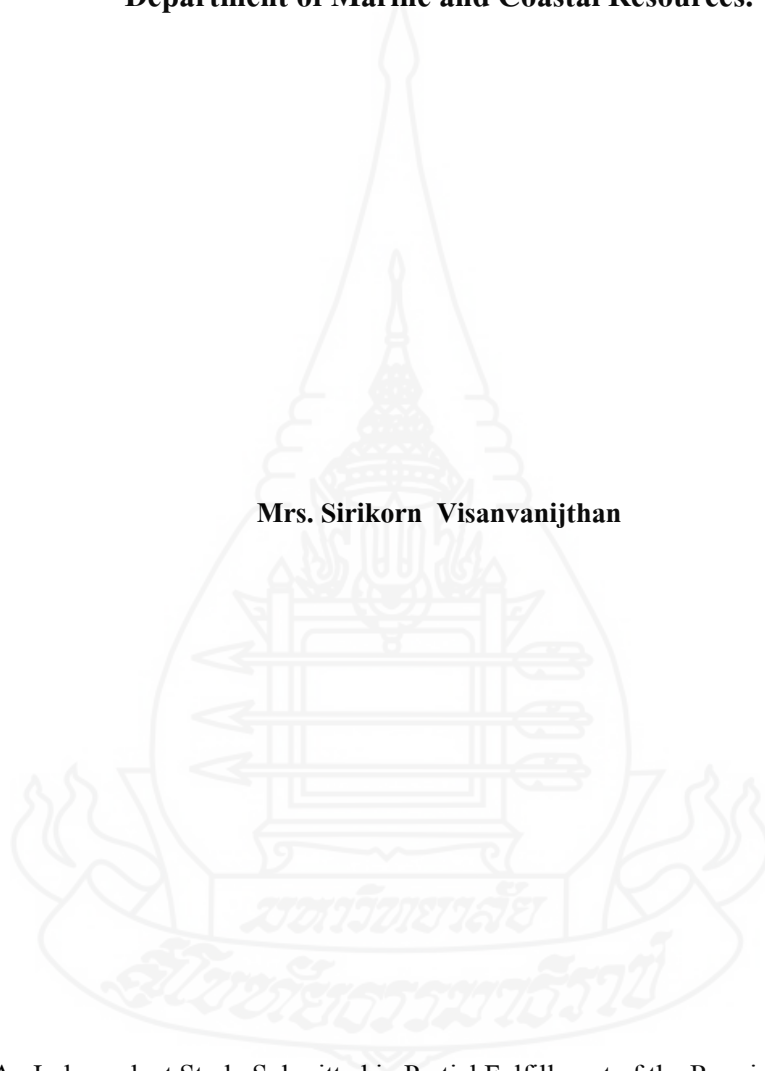


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Competency of Personnel of Office of the Secretary,
Department of Marine and Coastal Resources.**

Mrs. Sirikorn Visanvanijthan



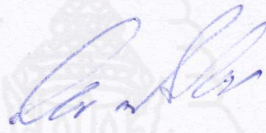
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพย์สินทาง
ทางทะเลและชายฝั่ง
ชื่อและนามสกุล นางสิริกร วิศาลฉนิชัญ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป

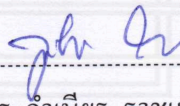
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ผู้ศึกษา นางสิริกร วิชาลณิษฐ์ รหัสนักศึกษา 2563000260 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน (3) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับสถานภาพส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 92 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมดของสำนักงานเลขานุการกรม ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ไคสแควร์ และการวิเคราะห์เชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านความร่วมมือร่วมใจ (2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ จัดหลักสูตรในการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับทัศนคติในการทำงาน เช่น หลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างจริยธรรมที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน

คำสำคัญ สมรรถนะบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

Independent Study title: Competency of Personnel of Office of the Secretary,
Department of Marine and Coastal Resources.

Author: Mrs. Sirikorn Visanvanijthan; **ID:**2563000260;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chira Prateep, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of competency of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources (2) to compare level of competency of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources classified by personal factors namely; gender, age, educational background, position, organization, period of work experience and salary (3) to analyze relationship between level of competency of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources and personal factors (4) to study approaches of competency development in work performance of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources.

Population was officials and employees working for Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources totally 92 persons and collected data from entire population. Research instrument was a questionnaire. Statistics used in this study employed percentage, mean, standard deviation, t-Test, One Way ANOVA, Chi-Square and Scheffe Analysis.

The results revealed that (1) an overall image of level of competency of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources was at high level in all aspect. The order from high to low was service mind, integrity, achievement motivation, expertise and teamwork. (2) the comparison of differences in level of competency classified by personal factors, in an overall image there was no differences at statistical significance level of 0.05. (3) there was no relationship between level of competency for work performance of personnel of Office of the Secretary, Department of Marine and Coastal Resources at statistical significance level of 0.05 (4) major approaches of competency development were the provision of training courses for human resource development for attitude readjustment such as ; courses on team building and strengthening morality in workplace.

Keywords: Competency of Personnel, Department of Marine and Coastal Resources

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จาก รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวคิด และ แนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่เป็นประโยชน์ และความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอมา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรใน สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบ แบบสอบถาม ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน รวมถึงขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนด้วยความรัก ความปรารถนาดีตลอดเวลา ทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี ผลการศึกษาครั้งนี้ จะนำเสนอต่อผู้บริหารของ หน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรต่อไป ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

สิริกร วิศาลวณิชชัย

ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	10
สมรรถนะข้าราชการไทย	23
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	40
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับ สถานภาพส่วนบุคคล	69
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	74
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทาง ทะเลและชายฝั่ง	95
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการศึกษา	100
การอภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	109
ก แบบสอบถาม	110
ประวัติผู้ศึกษา	124

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรในสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	32
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม	41
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	42
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง การบริการที่ดี	46
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	50
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรม	54
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	58
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ	62
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ	63
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา	64
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงาน	65
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงานเป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสังกัดส่วนงาน/ฝ่ายงาน	67
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน	67
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเงินเดือน	68
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ	69
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา	70
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงาน	71
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านสังกัดส่วน/ฝ่าย	72
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน	72
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเงินเดือน	73
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม	74
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	75
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการบริการที่ดี	81
ตารางที่ 4.27	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรม	88
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือร่วมใจ	92
ตารางที่ 4.30	สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	95



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	11
ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ	12
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน	16



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. มีวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการไทยในช่วง พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 คือ ระบบราชการไทยมุ่งเน้นพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยกระดับขีดสมรรถนะไปสู่ความเป็นเลิศ บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพงานของภาครัฐ ประสานการทำงานกับทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เป็นที่น่าเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน

การพัฒนาระบบราชการไทยในระยะต่อไปอีก 6 ปีข้างหน้า จะรองรับยุทธศาสตร์ประเทศ พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 และขยายผลแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 จะเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้ **ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ** ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน พัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการ

จัดการซื้อโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทํางานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ของราชการอย่างครบวงจร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผูกมัด/ผูกพันติดตามมา (Ownership Cost) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างโอกาส และสร้างความมั่นคงตามฐานเศรษฐกิจของประเทศ ลดความสูญเสียด้านเปลืองและเปล่าประโยชน์ รวมทั้งวางระบบและมาตรการที่จะมุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ เพื่อให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยรวม มีต้นทุนที่ต่ำลงและลดความต้องการของสินทรัพย์ใหม่ที่ไม่จำเป็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการด้วยกันเองเพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ นำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้งการสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ส่งเสริมและวางกลไกให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของทางราชการ ตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ก้าวสู่สากล ยุทธศาสตร์ที่ 7: การสร้าง

ความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

แม้ว่าผลการพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมาจะส่งผลในระดับที่ดีขึ้น แต่การพัฒนาระบบราชการยังจะต้องดำเนินงานต่อไปภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิฤตการณ์ และความผันผวนที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก การที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้า และพัฒนาไปอย่างมั่นคง ระบบราชการไทยต้องเป็นระบบที่มีความเข้มแข็ง มีความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ สภาพปัญหาของระบบราชการที่สั่งสมมานาน จะต้องนำมาวิเคราะห์และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างระบบราชการให้มีขีดสมรรถนะสูงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาจแบ่งหัวข้อที่จะต้องได้รับการพัฒนาในระยะต่อไปออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. คุณภาพการให้บริการประชาชน : แม้ว่าการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของหน่วยงานของรัฐในช่วงที่ผ่านมาจะส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลยกย่องชมเชยในระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตามยังพบว่าหน่วยงานที่เสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพการให้บริการประชาชนยังจำกัดอยู่ในวงแคบ อีกทั้งยังไม่มีผลการนำผลงานดังกล่าวไปขยายผลหรือต่อยอดเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของภาคราชการไม่ขยายตัว และก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความต้องการของประชาชนมีความเป็นพลวัตแปรผันตามกาลเวลา และมีแนวโน้มความต้องการเฉพาะที่เป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาครัฐต้องเน้นการจัดบริการในเชิงรุก ตลอดจนพัฒนาไปสู่การให้บริการในรูปแบบการให้บริการทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้น

2. ขีดสมรรถนะขององค์กร : การพัฒนาระบบราชการจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ต้องเร่งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มากขึ้น เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ รวมทั้งยังมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน สร้างนวัตกรรม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3. การบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน และการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนอื่น : บทเรียนจากการบริหารจัดการมหอุทกภัยที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งให้เห็นว่าภารกิจของภาครัฐในพลวัตของการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถบรรลุผลได้ด้วยบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการและเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานของรัฐในสังคม นอกจากนี้ ยัง

ต้องปรับระบบการทำงานในลักษณะแบบร่วมมือกันกับภาคส่วนอื่น เช่น ธุรกิจเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคม/ประชาชน มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภาคส่วนอื่น มีความเข้มแข็งมากขึ้น ในขณะที่ภาครัฐเองยังคงประสบกับปัญหาในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ 4. ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ : แนวโน้มปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญในระดับประเทศที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน แม้ว่าจะได้ให้ความสำคัญในเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและระดมสรรพกำลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน แต่ก็จะต้องมีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการลดทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการดำเนินงานของภาครัฐ ทั้งในด้านการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานภายใน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ เป็นต้น เพื่อลดความสูญเสียของภาครัฐในระยะยาวและสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งท้าทายที่สำคัญในการกำหนดกรอบทิศทางพัฒนาระบบราชการในช่วง 6 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะการพัฒนากลไกราชการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ การเสริมสร้างจิตสำนึกให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่าง ๆ การสร้างสมดุล และลดความเหลื่อมล้ำ การปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ และการบริหารงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือไปในทิศทางเดียวกัน

จากการพัฒนาของประเทศในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เช่น การทำการประมง อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การพัฒนาแหล่งชุมชนและอื่นๆ ทำให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อความเสื่อมโทรมของทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการใช้ที่ดินชายฝั่งทะเลมาก จนเกิดความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ และมีการกัดเซาะชายฝั่งทะเลอย่างรุนแรง พื้นที่ป่าชายเลนลดลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการบุกรุกและเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อประโยชน์ในด้านอื่นๆ แหล่งปะการังและหญ้าทะเล อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมเช่นกัน ปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ลดลงอย่างมาก ประกอบกับสภาพแวดล้อมของแหล่งน้ำเสื่อมโทรม ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต และขยายพันธุ์ของสัตว์น้ำ ตระหนักว่าการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่มีเอกภาพ ขาดการบูรณาการ และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง หรือมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพ จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการและมีพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งการจัดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) จึงได้ถูกจัดตั้งขึ้น โดยรวมงานที่เกี่ยวข้องในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากกรมประมง กรมป่าไม้ และกรมพัฒนาที่ดินในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาอยู่ภายใต้

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.) โดยมีภารกิจในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเฉพาะพื้นที่ดินชายทะเล ป่าชายเลน แนวปะการัง หาดทราย และสัตว์ทะเล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลและเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน(<http://dmcr2014.dmcr.go.th/about.php>)

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ซึ่งกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้ 1. เสนอความเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 2. เสนอให้มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบ มาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู การจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้อย่างยั่งยืน 3. กำกับดูแล ประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ มาตรการ 4. ศึกษา วิจัย พัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงพืชและสัตว์ทะเลที่หายากและใกล้สูญพันธุ์ 5. เสนอแนะแหล่งอันควรรักษาเพื่อประโยชน์ในการสงวน รักษา คุ้มครอง ควบคุม ดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 6. สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 7. เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งของประเทศ 8. ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ และต่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาท ภารกิจในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นหน่วยงานที่ต้องให้ความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป โดยถือว่าเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการกับประชาชน และสำนักงานเลขานุการกรม ซึ่งมีหน้าที่หลักในงานอำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการเงินการคลัง งานการเจ้าหน้าที่ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ และงานสารบรรณ ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้งานอำนวยความสะดวกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงควรมีการศึกษาสมรรถนะที่เหมาะสมและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร ควรศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในปัจจุบัน

เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมทั้งศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำผลจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานขององค์กร รวมทั้งการบริหารงานบุคคลต่อไป และการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดมาใช้เป็นต้นแบบเนื่องจากการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

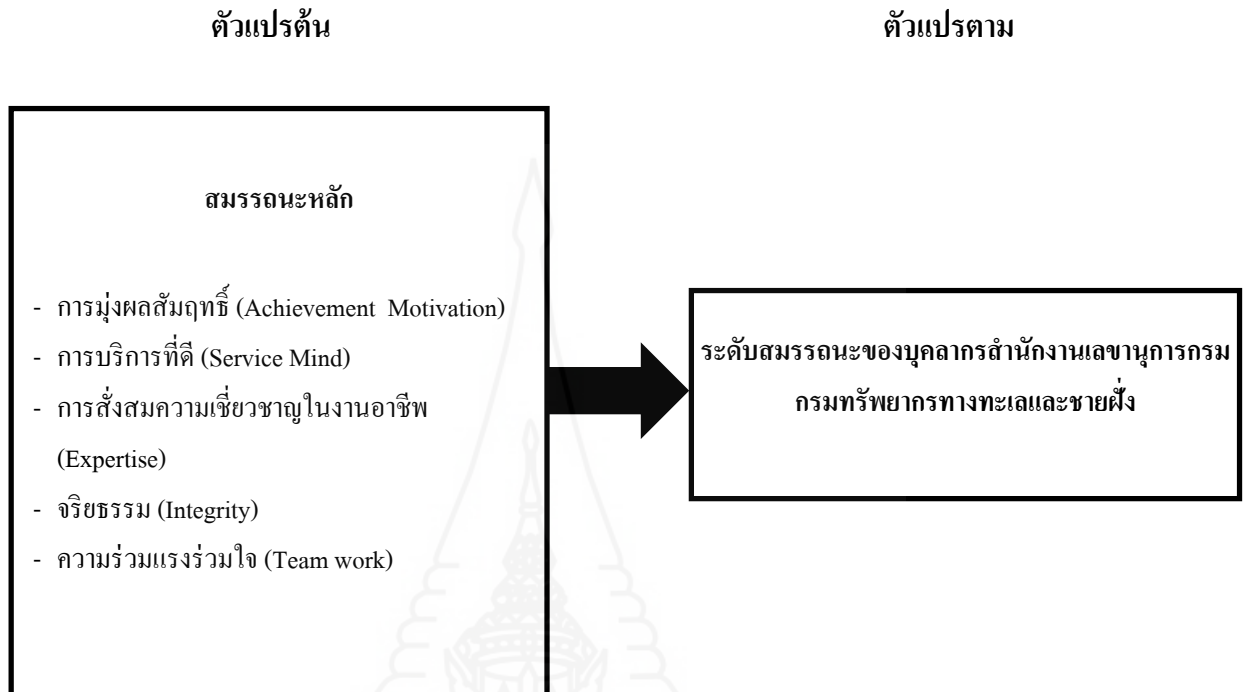
2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน

2.3 เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับ สถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. ขอบเขตของการวิจัย

- 4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะสำนักงานเลขาธิการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- 4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 92 คน โดยเป็นประชากรทั้งหมดของสำนักงานเลขาธิการกรม
- 4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะประเด็นการประเมินสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ จากการประยุกต์ใช้สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำไว้ 5 สมรรถนะคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือพฤติกรรมที่ดีที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมที่ดีเป็นการแสดงออกของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคลากรที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อข้าราชการศึกษาศึกษาครูแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความร่วมมือแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ดี ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของบุคคลในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และภารกิจ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบประเมินที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเอง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 แนวทางการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานและผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนเอกสารรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

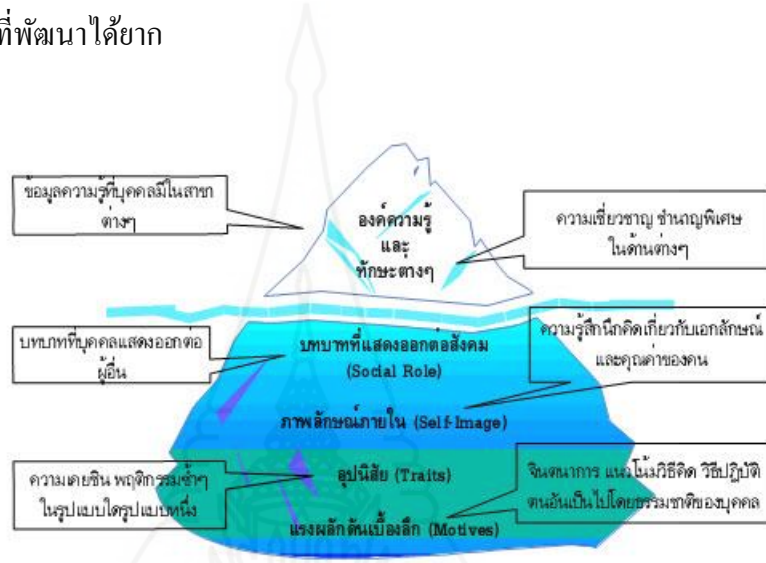
1. แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. สมรรถนะข้าราชการไทย
3. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ

ศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) McClelland ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม McClelland ก็ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2548: 3)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงด้านล่าง ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็น ได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพ : โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

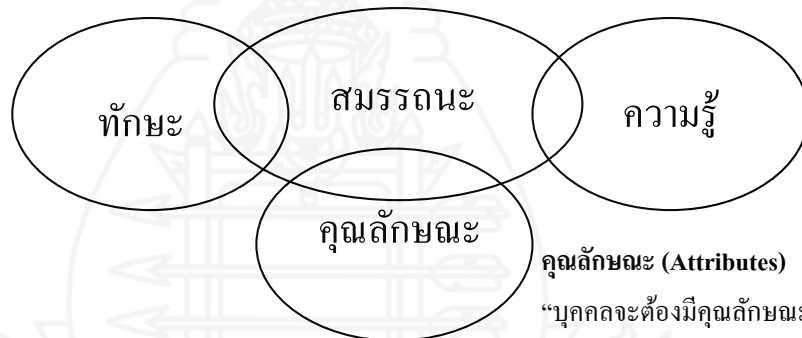
การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ (สำนักงาน ก.พ., 2548: 3)

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมนั้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้ เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามเพียงพอยังต้องเน้นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิด บุคลิกภาพ เพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ และทักษะก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่

องค์กรต้องการส่วนการบริหารผลงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเดิมอาจเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมในการทำงาน แทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งในหน่วยงานที่ผลิตผลสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน กนกพร สีตอกไม้, 2549:13) ได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ

ความรู้ (Knowledge)
ข้อมูล หรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ



ทักษะ (Skill)
ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้ทักษะของร่างกายและการใช้ทักษะการคิดทางสมอง “บุคคลต้องสามารถทำอะไรได้”

คุณลักษณะ (Attributes)
“บุคคลจะต้องมีคุณลักษณะอย่างไร” ซึ่งประกอบด้วย
แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม
อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
อัตมโนทัศน์ หมายถึง ทักษะคิด ค่านิยม หรือจินตภาพส่วนบุคคล

ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ

คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute)

เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรมหรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลานานพอสมควร หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motivate) เป็นสิ่งที่คุณคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำที่มั่งคั่ง ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใจอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีสมรรถนะ “ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคด้านอายุรศาสตร์” จิตแพทย์ต้องมีสมรรถนะ “ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด” เป็นต้น ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความคำว่า Competency ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า นักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสถาบัน ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า ศักยภาพ หรือ ความสามารถ หรือ ซึ่ดความสามารถ หรือ ความสามารถเชิงสมรรถนะ หรือ สมรรถนะ แต่คำว่า Competency ตามความหมายจากพจนานุกรมของไทยได้ให้ความหมายว่า ความสามารถหรือสมรรถนะ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Skill Expertise, Fitness, Aptitude (รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม, 2549: 1) ดังนั้น การกำหนดความหมายของสมรรถนะจึงมีการให้ความหมายไว้หลายนัย โดยยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้ (สุกัญญา รัศมิธรรม โชติ, 2549: 16)

อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549: 27) ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และพฤติกรรมที่คนแสดงออกมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ป็นนิสัยที่แท้จริงของคน ๆ นั้น ไม่ใช่การเสแสร้ง ไม่เหมือนกับพฤติกรรมที่สามารถเสแสร้งแกล้งทำได้ชั่วคราว ถ้าคนไหนมีความสามารถเรื่องการบริการไม่ว่าคน ๆ นั้นจะอยู่ที่ไหน อยู่กับใคร เขาจะแสดงออกถึงความมีน้ำใจในการให้บริการคนอื่นเสมอ แต่ถ้าเขามีเพียงพฤติกรรมเขาจะแสดงออกกับคนเพียงบางคนเพียงบางสถานที่หรือบางเวลาเท่านั้น เราจะสังเกตเห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกับความสามารถได้ชัดเจน

แสงสุรีย์ ทศนพูนชัย (2548 อ้างใน มาฆมาส กาญจนานกร, 2549: 10) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม

สมรรถนะเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามไว้ต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับนำไปใช้ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้ศึกษาเรื่องนี้มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง

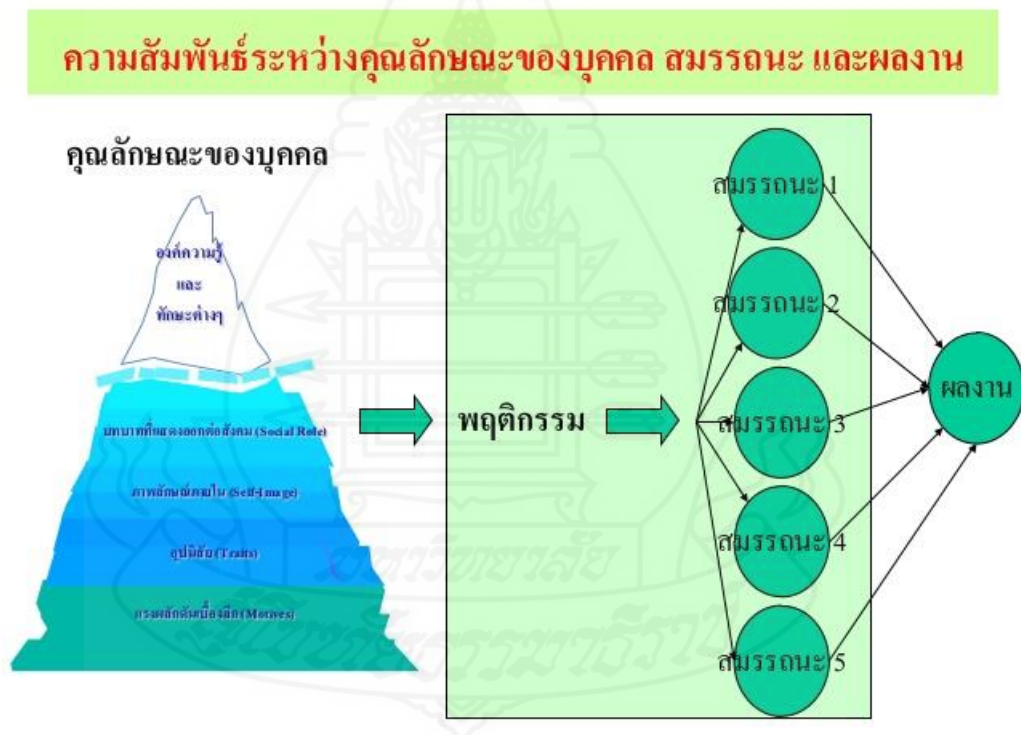
แต่เป็นการศึกษาในระดับย่อย (โครงการ) ได้แก่ โครงการพัฒนาหลักสูตรการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งแรกบรรจุ ระดับ 3 โครงการวิจัยความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ระดับ 4-8) โครงการความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง โครงการสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง โครงการการบริหารระบบพนักงานราชการ และล่าสุดโครงการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นโครงการที่จัดทำในภาพรวมเพื่อใช้ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนทั้งระบบ

สำหรับความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการแม้จะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้สิ่งที่ควรเน้น คือ สมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ ไม่ใช่ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลโดยตรง แต่เป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน อธิบายอีกอย่างหนึ่งก็คือ ในพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เกิดผลงานที่โดดเด่นนั้น บุคคลต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ จึงจะทำให้ทำงานได้ แต่การที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นนั้นจะต้องมีสมรรถนะ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอีกด้วย ยกตัวอย่างกรณีของนักการทูตในการศึกษาของ McClelland เน้นอนว่าผู้ที่จะทำหน้าที่นักการทูตได้ จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง ภาษา และอื่น ๆ (ส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ) แต่นักการทูตที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นพบว่ามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม (Cross-Cultural Interpersonal Sensitivity) ความคาดหวังทางบวกกับผู้อื่น (Positive Expectations of Others) และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง (Speed in Learning Political Networks) ซึ่งนักการทูตที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางไม่มี

ดังนั้นความรู้ ทักษะ และความสามารถ เป็นพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ และสมรรถนะเป็นส่วนที่ต่อยอดเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นในเรื่องคำจำกัดความของสมรรถนะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549: 5-8) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน (สำนักงาน ก.พ., 2548: 4)

ภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปของภูเขาน้ำแข็งกับสมรรถนะ และผลงาน จากภาพแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 5

การที่ต้องเน้นที่การทำความเข้าใจถึงความหมายของสมรรถนะนั้น เพราะสำคัญต่อการประเมินและการนำไปใช้

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

จิตต์พัฒน์ พิชญธาตพงศ์ (2549:31-32) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งอีกด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1.3.1 เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรม องค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3.2 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.3.3 เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

1.3.4 เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

1.4 การนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน (หรือการรักษาไว้และใช้ประโยชน์)

1.4.1 การคัดเลือก

ระบบการคัดเลือกข้าราชการ มักเน้นที่ระดับแรกบรรจุ ซึ่งเน้นการวัดความถนัด (ภาค ก) ความรู้เฉพาะในงาน (ภาค ข) และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) การวัดความถนัดเป็นการประเมินความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การวัดความรู้เฉพาะในงาน เป็นการวัดว่าบุคคลมีความรู้ที่จำเป็นในการทำงานหรือไม่ การวัดทั้งสองส่วนนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แต่โดยหลักการของสมรรถนะส่วนหนึ่งนิสัยใจคอของบุคคลมีความสำคัญมากต่อผลการปฏิบัติงานเช่นกัน ดังนั้นในภาคความเหมาะสมกับ

ตำแหน่ง ควรได้มีการปรับปรุงเพื่อประเมินสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) ของบุคคลด้วย ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในภาครัฐหรือไม่ ซึ่งในอนาคตอาจมีการพัฒนาการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะ นอกจากนี้การประเมินอื่น ๆ เช่น การใช้บุคคลอ้างอิง หรือการประเมินประสบการณ์ สามารถใช้ประโยชน์ในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งได้เช่นกัน

โดยสรุป ระบบการคัดเลือก เน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์สำหรับสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) เป็นส่วนเสริมเข้ามาเพื่อช่วยให้เลือกจ้างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดีระบบการคัดเลือกไม่ว่าจะได้อย่างไร โอกาสของการเลือกบุคคลผิดพลาดย่อมมีอยู่เสมอ ดังนั้น ระบบการทดลองงาน ควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กล่าวคือ หากในช่วงการทดลองงานบุคคลไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ควรรับบรรจุเป็นข้าราชการ เพราะตามปกติระบบราชการเป็นการจ้างงานระยะยาว ถ้าตัดสินใจจ้างที่ผิดพลาด ผลเสียหายจะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนี้ยังคงรับราชการอยู่ ซึ่งบางครั้งอาจยาวนานถึง 20-30 ปี

1.4.2 การพัฒนา

ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ

การฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะนั้น สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือ (1) ชุดของพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงสมรรถนะที่ต้องการจะจัดการฝึกอบรม (2) กระบวนการในการหาข้อมูลว่าบุคลากรมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับใด และใครบ้างที่ต้องการการพัฒนาสมรรถนะใด (หรือที่มักเรียกว่า need analysis) (3) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ และ (4) การติดตามผลและช่วยเหลือเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีสมรรถนะจากการฝึกอบรมและพัฒนาจริง

การบริหารผลงาน (หรือที่เรียกว่าเป็นการรักษาไว้และใช้ประโยชน์) การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเป็นเพียงหนึ่งองค์ประกอบของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หากการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ขาดการบริหารผลงานที่ดี เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น หน่วยงานอาจจะไม่สามารถรักษานักงานที่ดีไว้ได้ หรือถ้ารักษาไว้ได้ก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

การบริหารผลงานเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่ (1) การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัด (2) การติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง (3) การพัฒนาความสามารถของพนักงาน (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (5) การให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามในที่นี่เน้นการบริหารผลงานเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสมรรถนะเท่านั้น การบริหารผลงานในส่วนของการมอบหมายนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินสมรรถนะนั้นถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลงานเท่านั้น ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการไว้ตามรายละเอียดในพจนานุกรมสมรรถนะแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือกระบวนการประเมิน

เมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้ว (รวมกับการประเมินงานที่มอบหมาย) การจ่ายค่าตอบแทนควรทำให้สัมพันธ์กัน เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงเสริมของการมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งหลักการของการบริหารผลงาน คือ บุคคลที่มีผลงานดีกว่า มากกว่าก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วย (สำนักงาน ก.พ., 2548 : 15-16)

1.5 ที่มาของ Competency Model ซึ่งจะนำมาใช้ในระบอบราชการไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และบริษัท เฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำ Competency Model ของระบอบราชการไทย มาจากข้อมูล 3 ส่วน คือ 1. การจัด Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2. ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบจำนวนกว่า 60,000 ชุด ทั่วประเทศ และ 3. ข้อมูลจาก Hay Worldwide Competency Database ของบริษัท เฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice P ขององค์กรภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับระบอบราชการไทย โดยที่มีวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบอบราชการไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะให้ภาคราชการพลเรือน โดยเฉพาะ ใช้เพื่อการบริหาร ประเมินผลงาน และพัฒนาศักยภาพระยะยาว

1.6 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จัดแบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. Job Competency

สมรรถนะในหน้าที่ (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency

สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำอะไรได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงได้ หรือที่เรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อากรณ กุวิทย์พันธ์ (2547) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. Core Competency หมายถึง

1.1 ความสามารถหลักที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.2 ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการ

2. Managerial Competency หมายถึง

2.1 ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการสิ่งต่าง ๆ

2.2 เป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. Functional Competency หมายถึง

3.1 ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based)

3.2 หน้าที่ที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน

3.3 สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency ได้

4. Individual Competency หมายถึง

4.1 ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 หน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

4.3 ควรมีการกำหนดความสามารถของตำแหน่งงานนั้น ๆ ก่อน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competency) และความสามารถในงาน (Functional Competency) เพื่อนำไปใช้ประเมินความสามารถเฉพาะของบุคคลว่ามีความสามารถเป็นไปตามตำแหน่งงานนั้นหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และบริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด ได้กำหนดสมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มงาน (Job Family) 18 กลุ่มงานสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน กลุ่มงานให้คำปรึกษา กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานนโยบายและวางแผน กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน กลุ่มงานการปกครอง และกลุ่มงานอนุรักษ์ โดยที่ทั้ง 18 กลุ่มงานจะต้องมีสมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน งานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ)

สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

1.7 ประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) มีประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์องค์กร โดยจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และ Core Competency เปรียบเสมือนตัวเร่งให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

1.7.2 การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนาน ๆ บุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองตามธรรมชาติ ทั้งนี้อาจจะมีบ้างที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัญหาหรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้น สมรรถนะจะช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

1.7.3 เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

1) การคัดเลือกบุคคล (Recruitment) ดังนี้ ช่วยในการคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนเก่งมีความรู้สูง ประสบการณ์ดี อาจจะไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือเข้ากับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ยังใช้ในการออกแบบรับคนเข้าทำงาน ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ลดการสูญเสียทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ มีความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งใหม่

2) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training & Development) นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม ช่วยให้ทราบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างและช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่มีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด และช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป มาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า

3) การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) โดยใช้ในการพิจารณาเลื่อนบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

4) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่ย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง และช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ผลสูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

6) การบริหารผลตอบแทน (Compensation) ช่วยลดการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลการตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่กำหนดจากวุฒิการศึกษาที่ผ่านมา

2. สมรรถนะข้าราชการไทย

2.1 มาตรฐานด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

2.1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

2.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป
วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

2.2.1 การใช้คอมพิวเตอร์

2.2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ

2.2.3 การคำนวณ

2.2.4 การจัดการข้อมูล

2.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป
วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

2.3.1 สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก มี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความ
เชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คำจำกัดความคือ ความมุ่งมั่น
จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่
ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการ
สร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่
เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บริการที่ดี (Service Mind) คำจำกัดความคือ ความตั้งใจและความพยายาม
ของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คำจำกัดความคือ ความ
สนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้า
กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คำจำกัด
ความคือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม
จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คำจำกัดความคือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ
ผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมี
ฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร

สมรรถนะทางการบริหารมี 6 ด้าน ได้แก่ สภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

สภาวะผู้นำ (Leadership) คำจำกัดความคือ ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

วิสัยทัศน์ (Visioning) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) คำจำกัดความคือ ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

การควบคุมตนเอง (Self Control) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกข่มขู่ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) คำจำกัดความคือ ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

2.3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

คำจำกัดความคือ การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถจัดลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) คำจำกัดความคือ การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) คำจำกัดความคือ ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดียิ่งขึ้นเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) คำจำกัดความคือ การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไป จนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) คำจำกัดความคือ ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) คำจำกัดความคือ การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสถานะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (organizational Awareness) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) คำจำกัดความคือ การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) คำจำกัดความคือ ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) คำจำกัดความคือ ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของคนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) คำจำกัดความคือ ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) คำจำกัดความคือ ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) คำจำกัดความคือ ความซาบซึ้งในอารมณ์และเห็นคุณค่างานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) คำจำกัดความคือ จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) คำจำกัดความคือ สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพอันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน

3. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

3.1 ประวัติกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

จากการพัฒนาของประเทศในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เช่น การทำการประมง อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การพัฒนาแหล่งชุมชนและอื่นๆ ทำให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อความเสื่อมโทรมของทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการใช้ที่ดินชายฝั่งทะเลมาก จนเกิดความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ และมีการกัดเซาะชายฝั่งทะเลอย่างรุนแรง พื้นที่ป่าชายเลนลดลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการบุกรุกและเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อประโยชน์ในด้านอื่นๆ แหล่งปะการังและหญ้าทะเล อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมเช่นกัน ปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ลดลงอย่างมาก ประกอบกับสภาพแวดล้อมของแหล่งน้ำเสื่อมโทรม ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต และขยายพันธุ์ของสัตว์น้ำ ตระหนักว่าการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่มีเอกภาพ ขาดการบูรณาการ

และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง หรือมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพ จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการและมีพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งการจัดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) จึงได้ถูกจัดตั้งขึ้น โดยรวมงานที่เกี่ยวข้องในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากกรมประมง กรมป่าไม้ และกรมพัฒนาที่ดินในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาอยู่ภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.) โดยมีภารกิจในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเฉพาะพื้นที่ดินชายทะเล ป่าชายเลน แนวปะการัง หลุมทะเล และสัตว์ทะเล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลและเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน (<http://dmcr2014.dmcr.go.th/about.php>)

3.2 แผนกลยุทธ์ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

3.2.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มีความอุดมสมบูรณ์ และยั่งยืน

3.2.2 พันธกิจ

กำหนดนโยบาย วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน

3.2.3 ภารกิจหลัก

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้

- 1) เสนอความเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- 2) เสนอให้มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมกฎ ระเบียบ มาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู การจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้อย่างยั่งยืน
- 3) กำกับดูแลประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบมาตรการ
- 4) ศึกษา วิจัย พัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงพืชและสัตว์ทะเลที่หายากและใกล้สูญพันธุ์
- 5) เสนอแนะแหล่งอันควรรักษาเพื่อประโยชน์ในการสงวน รักษา ค้ำครอง ควบคุม ดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

6) สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

7) เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งของประเทศ

8) ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ และต่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

3.3.1 ยุทธศาสตร์กระทรวง

การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทุกประเภทที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.2 เป้าหมาย

ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับการฟื้นฟูและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ยุทธศาสตร์กรม

การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จํานงค์ สายวงศ์ปัญญา (2550) ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ศึกษาสมรรถนะของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปและแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ช่วงที่ 2 การนำเสนอแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการ โดยวิธีการสนทนากลุ่มจาก

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความร่วมแรงร่วมใจ และอันดับต่ำสุด คือ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

จิตติมา สุวรรณกาศ ธวัชรัตน์ นารีรักษ์ และสันติสุข ภูประสาท (2551) ทำการศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีองค์ประกอบในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สนับสนุนการสอนและผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 573 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการทดสอบ chi-square test ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับดีมาก ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาริณี อภัยโรจน์ (2554) ทำการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวนทั้งสิ้น 233 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Sample T-Test Paired-Sample T Test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามความคาดหวัง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักในปัจจุบันของบุคลากร แตกต่างกับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักตามความคาดหวังของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ (1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิง วิเคราะห์ (2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ (3) หลักสูตร การสร้างสรรค์ความคิดเชิงนวัตกรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเรื่องสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยมีกำหนดประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 92 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3.1) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	ประชากร
1	ข้าราชการ	22
2	พนักงานราชการ	70
	รวมทั้งหมด	92

ที่มา ส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2558

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ศึกษาสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์จากสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพื่อสอบถามข้อมูลและประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ แยกเป็น

- 1.1 เพศ
- 1.2. อายุ
- 1.3. ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.4. สถานภาพการทำงาน
- 1.5. สังกัดในสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- 1.6. ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.7. ระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินสมรรถนะ เพื่อทราบถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แยกเป็น 5 ด้าน รวม 40 ข้อ คือ

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 2.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.2 การบริการที่ดี | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.3. การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.4. จริยธรรม | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.5. ความร่วมแรงร่วมใจ | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แยกเป็น 5 ด้าน รวม 35 ข้อ

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| 3.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 15 ข้อ |
| 3.2. การบริการที่ดี | จำนวน 8 ข้อ |
| 3.3. การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3.4. จริยธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.5. ความร่วมแรงร่วมใจ | จำนวน 4 ข้อ |

เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ชานินทร์, 2557: 77)

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะ กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
4 หมายถึง	เห็นด้วยมากกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลางกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 5 ข้อ

4.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

4.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1.2 ศึกษาข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

4.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการศึกษา

4.1.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4.1.5 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำนวน 30 ชุดแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏได้ค่า = 0.974 แล้วนำไปปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลที่สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้แบบสอบถามคืน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาข้อมูลในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 คำนวณหาข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 คำนวณหาระดับสมรรถนะและระดับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตามลำดับ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อที่ 1

4.3 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษาและ ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุการศึกษาและ ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน ใช้ค่า Chi Square (χ^2) ด้วยวิธีของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 3

4.5 คำนวณหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งนี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็นข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
3. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน
4. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
6. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน สังกัดส่วนหรือฝ่ายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=92)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	33	35.90
หญิง	59	64.10
อายุ		
21 - 30 ปี	25	27.20
31 - 40 ปี	45	48.90
41 - 50 ปี	16	17.40
51 - 60 ปี	6	6.50
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	5.40
อนุปริญญา/ปวส.	8	8.70
ปริญญาตรี	69	75.00
ปริญญาโท	10	10.90
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	7	7.60
ข้าราชการระดับชำนาญงาน	3	3.30
ข้าราชการระดับชำนาญการ	8	8.70
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	4	4.30
พนักงานราชการ	70	76.10
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 -10 ปี	76	82.60
11 - 20 ปี	13	14.10
31 - 42 ปี	3	3.30

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N=92)	ร้อยละ (100.00)
รายได้		
10,000 - 15,000 บาท	20	21.73
15001 - 20000 บาท	36	39.13
20,001 - 25,000 บาท	27	29.34
25,001 - 3,0000 บาท	1	1.11
30,001 - 3,5000 บาท	5	5.43
3,5001 บาท ขึ้นไป	3	3.26

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 และเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

อายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี

จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และน้อยที่สุด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และน้อยที่สุด ข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน

13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 31–42 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

รายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 รายได้ระหว่าง 10,000–15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 รายได้ระหว่าง 30,001–35,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 รายได้ 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.26 และน้อยที่สุด มีรายได้ระหว่าง 25,001–30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทั้งโดยภาพรวม และจำแนกตามสถานภาพการทำงาน แบ่งเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7



ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม

สมรรถนะหลัก	μ	σ	ระดับสมรรถนะหลัก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.24	0.46	มาก
การบริการที่ดี	4.32	0.52	มาก
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.11	0.54	มาก
จริยธรรม	4.32	0.60	มาก
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	3.76	0.44	มาก
รวม	4.15	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และน้อยที่สุดด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
	1. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง	4.50	0.54	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.27	0.65	มาก	4.33	0.63
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.50	0.54	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	0.46	มาก	4.25	0.95	มาก	4.23	0.61	มาก	4.25	0.64	มาก
3. ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงและพัฒนา วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	4.17	0.40	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก	4.50	0.57	มาก	4.14	0.59	มาก	4.20	0.57	มาก
4. ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุง พัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี	4.50	0.54	มาก	4.33	0.57	มาก	4.13	0.35	มาก	4.25	0.95	มาก	3.89	0.77	มาก	3.99	0.74	มาก
5. ข้าพเจ้ามีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนไว้	4.50	0.54	มาก	4.33	0.57	มาก	4.25	0.46	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.00	0.76	มาก	4.11	0.73	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความพยายามในการทำงานใน หน้าที่ให้ดีและถูกต้อง	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.39	0.54	มาก	4.45	0.56	มาก
7. ข้าพเจ้ายอมรับวิธีการทำงานแบบ ใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม	4.33	0.81	มาก	4.33	1.15	มาก	4.13	0.35	มาก	4.50	0.57	มากที่สุด	4.31	0.60	มาก	4.32	0.61	มาก
8. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ	4.67	0.51	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.21	0.67	มาก	4.29	0.65	มาก
รวม	4.50	0.33	มาก	4.41	0.71	มาก	4.25	0.47	มาก	4.56	0.59	มากที่สุด	4.18	0.45	มาก	4.24	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 -4.83 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ($\mu = 4.83$) มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ ($\mu = 4.67$) ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง ($\mu = 4.50$) สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\mu = 4.50$) แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี ($\mu = 4.50$) มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ($\mu = 4.50$) รองลงมา ขอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.33$) มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 4.17$) ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 -4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง ($\mu = 4.67$) มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 4.67$) มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี ($\mu = 4.33$) มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ($\mu = 4.33$) มีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ($\mu = 4.33$) ขอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้ได้ผลงาน ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.33$) รองลงมาได้แก่ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\mu = 4.00$) ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 -4.50 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ($\mu = 4.50$) รองลงมา ได้แก่ มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง ($\mu = 4.25$) สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\mu = 4.25$) มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 4.25$) มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ($\mu = 4.25$) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ ($\mu = 4.25$) และน้อยที่สุด ได้แก่ แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดการไม่ดี ($\mu = 4.13$) ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.13$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 -4.75 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง ($\mu = 4.75$) มีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ($\mu = 4.75$) มีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ($\mu = 4.75$) มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ ($\mu = 4.75$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 4.50$) ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.50$) รองลงมา ได้แก่ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\mu = 4.25$) แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดการไม่ดี ($\mu = 4.25$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 -4.39 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ($\mu = 4.39$) รองลงมา ได้แก่ ยอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.31$) มีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง ($\mu = 4.27$) สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\mu = 4.23$) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ ($\mu = 4.21$) มีการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\mu = 4.14$) การบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ($\mu = 4.00$) และน้อยที่สุด แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี ($\mu = 3.89$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	#	G	ระดับ สมรรถนะ	#	G	ระดับ สมรรถนะ	#	G	ระดับ สมรรถนะ	#	G	ระดับ สมรรถนะ	#	G	ระดับ สมรรถนะ	#	G	ระดับ สมรรถนะ
1. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	4.50	0.54	มาก	4.33	0.57	มาก	4.38	0.51	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.17	0.70	มาก	4.25	.67	มาก
2. ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความสุภาพและ เป็นมิตร	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.25	0.46	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.33	0.60	มาก	4.38	.60	มาก
3. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลข่าวสารของกรมบริการ ที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ	4.67	0.51	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.13	0.35	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.11	0.71	มาก	4.20	.68	มาก
4. ข้าพเจ้าประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว	4.67	0.51	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.13	0.64	มาก	4.50	0.57	มาก	4.21	0.72	มาก	4.26	0.70	มาก
5. ข้าพเจ้าได้ใช้ความพยายามในการ บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการใด — ประโยชน์สูงสุด	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	4.50	0.57	มาก	4.19	0.66	มาก	4.28	0.66	มาก
6. ข้าพเจ้าให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ	4.83	0.40	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.43	0.57	มาก	4.47	0.56	มาก
7. ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม — แจ่มใส	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.70	มาก	4.50	0.57	มาก	4.39	0.59	มาก	4.43	0.59	มาก
8. ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความ — กระตือรือร้นมีชีวิตชีวา	4.83	0.40	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	3.88	0.64	มาก	4.50	0.57	มาก	4.26	0.60	มาก	4.29	0.62	มาก
รวม	4.77	0.28	มากที่สุด	4.50	0.76	มาก	4.21	0.46	มาก	4.59	0.42	มากที่สุด	4.26	0.52	มาก	4.32	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการบริการที่ดี พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 -5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ($\mu = 5.00$) รองลงมา การให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ($\mu = 4.83$) การใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.83$) การให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ ($\mu = 4.83$) การให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\mu = 4.83$) การให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.67$) และ การประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.50$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 -4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.67$) ให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ ($\mu = 4.67$) ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ($\mu = 4.67$) ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.33$) ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ($\mu = 4.33$) ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ($\mu = 4.33$) และใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.33$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนน

เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 -4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.38$) ให้ความสำคัญพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.38$) ให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ ($\mu = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ($\mu = 4.25$) ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ($\mu = 4.25$) ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.13$) ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ($\mu = 4.13$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\mu = 3.88$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 -4.75 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.75$) ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ($\mu = 4.75$) ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.75$) ให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ ($\mu = 4.75$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประสานงานในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ($\mu = 4.50$) ให้ความสำคัญพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.50$) ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ($\mu = 4.50$) ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\mu = 4.50$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 -4.43 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ ($\mu = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ($\mu = 4.39$) ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร ($\mu = 4.33$) ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\mu = 4.26$) ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ($\mu = 4.21$) ใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.19$) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.17$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 4.11$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
1. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ	4.50	0.54	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	3.88	0.64	มาก	4.50	0.57	มาก	4.06	0.65	มาก	4.12	0.66	มาก
2. ข้าพเจ้ามีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.50	0.54	มาก	4.33	1.15	มาก	4.00	0.53	มาก	4.50	0.57	มาก	4.11	0.60	มาก	4.16	0.61	มาก
3. ข้าพเจ้าสนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	4.50	0.54	มาก	4.33	1.15	มาก	4.00	0.53	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.16	0.69	มาก	4.21	0.68	มาก
4. ข้าพเจ้ามักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.54	มาก	4.00	1.00	มาก	4.00	0.53	มาก	4.50	0.57	มาก	4.06	0.67	มาก	4.21	0.68	มาก
5. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่อง ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจของ องค์กร	4.50	0.54	มาก	4.33	0.57	มาก	3.88	0.64	มาก	4.25	0.95	มาก	3.90	0.78	มาก	4.11	0.67	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.33	0.81	มาก	4.00	1.00	มาก	3.88	0.64	มาก	3.75	0.95	มาก	4.06	0.79	มาก	4.05	0.79	มาก
7. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร	4.67	0.51	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.25	0.46	มาก	4.00	0.81	มาก	4.04	0.77	มาก	4.12	0.73	มาก
8. ข้าพเจ้าชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจ ที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน	4.67	0.51	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.25	0.46	มาก	4.50	0.57	มาก	4.11	0.69	มาก	4.20	0.66	มาก
รวม	4.52	.37	มากที่สุด	4.29	0.75	มาก	4.01	0.47	มาก	4.34	0.56	มาก	4.06	0.53	มาก	4.11	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33-4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ($\mu = 4.67$) ชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ($\mu = 4.50$) มีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.50$) สนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.50$) มักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร ($\mu = 4.50$) และน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 4.33$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00-4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.33$) สนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.33$) มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร ($\mu = 4.33$) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ($\mu = 4.33$) ชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน

($\mu = 4.33$) มักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 4.00$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 -4.25 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ($\mu = 4.25$) ชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ($\mu = 4.25$) มีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.00$) สนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.00$) มักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) และน้อยที่สุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ($\mu = 3.88$) มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร ($\mu = 3.88$) มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 3.88$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 -4.75 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.75$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ($\mu = 4.50$) มีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.50$) มักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) ชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้

ความเชี่ยวชาญในงาน ($\mu = 4.50$) รองลงมา ได้แก่ มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร ($\mu = 4.25$) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ($\mu = 4.00$) มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 3.75$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 - 4.16 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าสนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.16$) รองลงมา ได้แก่ มีการพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.11$) ชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ($\mu = 4.11$) มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ($\mu = 4.06$) มักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06$) มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 4.06$) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศ แห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร ($\mu = 4.04$) มีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่อง ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร ($\mu = 3.90$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรม

จริยธรรม	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการระดับชำนาญงาน			ข้าราชการระดับชำนาญการ			ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงานราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
	1. ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.83	0.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.25	0.46	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.49	0.60	มาก	4.49	0.60
2. ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นของคนตามหลักวิชาชีพ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.40	0.66	มาก	4.45	0.65	มาก
3. ข้าพเจ้ามีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็น บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรม ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.39	0.64	มาก	4.45	0.63	มาก
4. ข้าพเจ้ายึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ ข้าราชการ	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.34	0.63	มาก	4.41	0.63	มาก
5. ข้าพเจ้าพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง	4.67	0.81	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.30	0.66	มาก	4.36	0.67	มาก
6. ข้าพเจ้าเสียสละความสุขสบายลดจนความพึง พอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ การกึ่งในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ	4.67	-	มากที่สุด	4.33	0.51	มาก	4.13	1.15	มาก	4.50	0.64	มาก	4.11	0.57	มาก	4.11	0.75	มาก
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง	4.83	-	มากที่สุด	4.33	0.40	มาก	4.25	1.15	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	4.27	0.50	มาก	4.27	0.61	มาก
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด	4.50	-	มากที่สุด	4.33	0.83	มาก	4.38	1.15	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด	4.10	0.50	มาก	4.10	0.74	มาก
รวม	4.74	-	มากที่สุด	4.28	0.51	มาก	4.31	1.13	มาก	4.78	0.51	มากที่สุด	4.30	0.38	มาก	4.30	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรม พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 - 4.50 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 4.83$) แสดงความคิดเห็นของตนเองตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.83$) มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.83$) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการ ($\mu = 4.83$) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ($\mu = 4.83$) พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.67$) เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ($\mu = 4.67$) และน้อยที่สุด ปฏิบัติตนตามกฎหมายวินัยโดยเคร่งครัด ($\mu = 4.50$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.33 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสดงความคิดเห็นของตนเองตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.33$) มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.33$) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการ ($\mu = 4.33$) พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.33$) เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ($\mu = 4.33$) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน

โดยเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ($\mu = 4.33$) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ($\mu = 4.33$) และน้อยที่สุด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 4.00$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.38$) มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.38$) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการ ($\mu = 4.38$) พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.38$) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ($\mu = 4.38$) มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 4.25$) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ($\mu = 4.25$) และน้อยที่สุด ได้แก่ เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจ ส่วนตนหรือของครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ($\mu = 4.13$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 5.00$) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการ ($\mu = 5.00$) รองลงมา ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 4.75$) แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.75$) พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.75$) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึง

พวกพ้อง ($\mu = 4.75$) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ($\mu = 4.75$) และน้อยที่สุด ได้แก่
 เสียดสีความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจ ส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่
 สำคัญที่สุดเป็นสำคัญ ($\mu = 4.50$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของ
 การศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง
 4.10 - 4.49 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใด
 ที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติ
 หน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 4.49$) แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพ
 อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.40$) มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.39$) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ
 ข้าราชการ ($\mu = 4.34$) พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทาง
 ทะเลและชายฝั่ง ($\mu = 4.30$) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ($\mu = 4.27$)
 เสียดสีความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจ ส่วนตนหรือของครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่
 สำคัญที่สุดเป็นสำคัญ ($\mu = 4.11$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยโดย
 เคร่งครัด ($\mu = 4.10$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของ
 การศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ความร่วมมือร่วมใจ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
	1. ข้าพเจ้าให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานเสมอ	4.83	0.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.38	5.18	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.23	0.56	มาก	4.30	0.58
2. ข้าพเจ้าสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม	4.50	0.54	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	4.63	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.17	0.63	มาก	4.23	0.63	มาก
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสัมพันธ์ภายใน กลุ่มเป็น เรื่องที่ควรกระทำ	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.38	5.18	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.21	0.56	มาก	4.23	0.57	มาก
4. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มี เหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ	4.83	0.40	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.70	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.14	0.66	มาก	4.25	0.67	มาก
5. ข้าพเจ้ายกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.25	0.46	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.26	0.60	มาก	4.34	0.61	มาก
6. ข้าพเจ้าส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน ในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบ หรือไม่ชอบส่วนตัว	4.83	0.40	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.24	0.62	มาก	4.35	0.61	มาก
7. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานทุกครั้ง	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.31	0.62	มาก	4.39	0.62	มาก
8. ข้าพเจ้าเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อน ร่วมงาน	4.83	0.40	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.27	0.58	มาก	4.37	0.58	มาก
รวม	4.81	0.36	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก	4.33	2.21	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.24	0.61	มาก	4.34	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.7 จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\mu = 5.00$) รองลงมา ได้แก่ ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ ($\mu = 4.83$) คิดว่าการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ($\mu = 4.83$) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ ($\mu = 4.83$) ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ($\mu = 4.83$) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\mu = 4.83$) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.83$) และน้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม ($\mu = 4.50$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ ($\mu = 4.67$) ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ($\mu = 4.67$) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.67$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ คิดว่าการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ($\mu = 4.33$) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\mu = 4.33$) ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ ($\mu = 4.00$) สนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม ($\mu = 4.00$) ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\mu = 4.00$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ ($\mu = 4.38$) คิดว่าการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ($\mu = 4.38$) ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ($\mu = 4.38$) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\mu = 4.38$) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.38$) สนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม ($\mu = 4.25$) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ ($\mu = 4.25$) ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\mu = 4.25$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.75 - 5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คิดว่าการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ($\mu = 5.00$) ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\mu = 5.00$) ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ($\mu = 5.00$) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\mu = 5.00$) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 5.00$) ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ ($\mu = 4.75$) สนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม ($\mu = 4.75$) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ ($\mu = 4.75$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่

ระหว่าง 4.14 - 4.31 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\mu = 4.31$) เคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.27$) ยกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\mu = 4.26$) ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ($\mu = 4.24$) ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ ($\mu = 4.23$) คิดว่าการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ($\mu = 4.21$) สนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม ($\mu = 4.17$) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ ($\mu = 4.14$)

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในด้าน เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรและเงินเดือนปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ

สมรรถนะหลัก	t-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.41	0.03*
การบริการที่ดี	0.15	0.69
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.24	0.62
จริยธรรม	1.24	0.26
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.06	0.80
รวม	0.95	0.33

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงทำการ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	μ	σ	t-Value	P=Value
เพศชาย	33	4.32	0.37	4.41	0.03*
เพศหญิง	59	4.19	0.50		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล ด้านอายุ

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.47	0.69
การบริการที่ดี	0.07	0.97
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.05	0.98
จริยธรรม	2.58	0.05*
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.94	0.42
รวม	0.74	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านจริยธรรม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านการศึกษา

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.98	0.12
การบริการที่ดี	1.52	0.21
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.13	0.10
จริยธรรม	1.69	0.17
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.78	0.50
รวม	1.93	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการทำงาน

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.82	0.13
การบริการที่ดี	2.25	0.06
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.91	0.11
จริยธรรม	1.6	0.18
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	4.22	0.00*
รวม	3.04	0.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งด้านความร่วมมือร่วมใจ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงานเป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	μ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญงานพิเศษ	
		4.23	3.79	3.78	4.28	3.69
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	4.23		0.44	0.45	0.05	0.54*
ข้าราชการระดับชำนาญงาน	3.79			0.01	0.49	0.10
ข้าราชการระดับชำนาญการ	3.78				0.5	0.09
ข้าราชการระดับชำนาญงานพิเศษ	4.28					0.59
พนักงานราชการ	3.69					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือร่วมใจจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงานเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานราชการ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพ
ส่วนบุคคล ด้านสังกัดส่วนงาน/ฝ่ายงาน

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.96	0.44
การบริการที่ดี	0.28	0.92
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.52	0.75
จริยธรรม	0.52	0.75
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	1.01	0.41
รวม	0.37	0.86

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสังกัดส่วนงาน/ฝ่ายงาน พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ไม่พบรายด้านใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.74	0.02*
การบริการที่ดี	2.92	0.05
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.58	0.08
จริยธรรม	1.56	0.21
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.98	0.37
รวม	2.61	0.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน

สมรรถนะหลัก	F-Value	P=Value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.70	0.14
การบริการที่ดี	0.25	0.93
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.58	0.70
จริยธรรม	0.93	0.46
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	1.51	0.19
รวม	0.89	0.49

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ไม่พบรายด้านใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศด้วยไคสแควร์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก						รวม	
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	1	1.09	23	25.00	9	9.78	33	35.9
เพศหญิง	3	3.26	43	46.74	13	14.13	59	64.1
รวม	4	4.35	66	71.74	22	23.91	92	100

$$\chi^2 = 53.962, df = 64, p_Value = .810$$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก							
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	1	1.09	19	20.65	5	5.43	25	27.17
31 – 40ปี	1	1.09	34	36.96	10	10.87	45	48.91
41 – 50ปี	2	2.17	9	9.78	5	5.43	16	17.39
51 – 60 ปี	0	0.00	4	4.35	2	2.17	6	6.52
รวม	4	4.35	66	71.74	22	23.91	92	100.00

$$\chi^2 = 196.720, df=192, p_Value= .392$$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก							
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	4	4.35	1	1.09	5	5.43
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	1	1.09	6	6.52	1	1.09	8	8.70
อนุปริญญา/ปวช.	3	3.26	51	55.43	15	16.30	69	75.00
ปริญญาตรี	-	-	5	5.43	5	5.43	10	10.87
รวม	4	4.35	66	71.74	22	23.91	92	100.00

$$\chi^2 = 167.950, df=192, p_Value= .894$$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้าน การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้าน สถานภาพการทำงาน

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก							
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	0	0.00	1	1.09	6	6.52	7	7.61
ข้าราชการระดับชำนาญงาน	1	1.09	1	1.09	1	1.09	3	3.26
ข้าราชการระดับชำนาญการ	0	0.00	6	6.52	2	2.17	8	8.70
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	2	2.17	2	2.17	4	4.35
พนักงานราชการ	3	3.26	53	57.61	14	15.22	70	76.09
รวม	4	4.35	63	68.48	25	27.17	92	100.00

$$\chi^2 = 264.710, df = 256, p_Value = .341$$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้าน สถานภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านสังกัดส่วน/ฝ่าย

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก						รวม	
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนการคลังและพัสดุ	4	4.35	14	15.22	9	9.78	27	29.35
ส่วนการเจ้าหน้าที่	-	-	15	16.30	5	5.43	20	21.74
ส่วนสื่อสารองค์กร	-	-	20	21.74	4	4.35	24	26.09
ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก	-	-	10	10.87	2	2.17	12	13.04
ประสานราชการ	-	-	7	7.61	2	2.17	9	9.78
ฝ่ายสารบรรณ	-	-	7	7.61	2	2.17	9	9.78
รวม	4	4.35	66	71.74	22	23.91	92	100

$$\chi^2 = -349.664, df=320, p_Value = .122$$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านสังกัดส่วน/ฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพัธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก						รวม	
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	3	3.26	54	58.70	19	20.65	76	82.61
11 – 20 ปี	1	1.09	7	7.61	5	5.43	13	14.13
21 – 30 ปี	-	-	1	1.09	2	2.17	3	3.26
31 – 42 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	4	4.35	62	67.39	26	28.26	92	100.00

$$\chi^2 = -133.135, df=128, p_Value = .360$$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

ระดับสมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก							
	ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 15,000 บาท	1	1.09	16	17.39	3	3.26	20	21.74
15,001 – 20,000 บาท	1	1.09	25	27.17	10	10.87	36	39.13
20,001 – 25,000 บาท	2	2.17	19	20.65	6	6.52	27	29.35
25,001 – 30,000 บาท	-	-	1	1.09	-	-	1	1.09
30,001 – 35,000 บาท	-	-	4	4.35	1	1.09	5	5.43
35,001 บาท ขึ้นไป	-	-	1	1.09	2	2.17	3	3.26
รวม	4	4.00	66	71.74	22	23.91	92	100.00

$$\chi^2 = -321.375, df=320, p_Value = .468$$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งโดยภาพรวม และจำแนกตามสถานภาพการทำงาน แบ่งเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏผลดังตารางที่ 4.24 – 4.29

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยภาพรวม

แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลัก	μ	σ	ระดับความต้องการ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.22	0.46	มาก
การบริการที่ดี	4.16	0.59	มาก
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.22	0.64	มาก
จริยธรรม	4.28	0.65	มาก
ความร่วมมือร่วมใจ	4.32	0.60	มาก
รวม	4.24	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และน้อยที่สุด การบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
	1. ควบคุมประชุมชี้แจงการทำงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.00	0.00	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	.707	มาก	4.50	.577	มาก	4.06	.679	มาก	4.12	.660
2. ควบคุมฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.51	มาก	4.33	1.15	มาก	4.25	.707	มาก	4.50	.577	มาก	4.19	.748	มาก	4.23	.728	มาก
3. ควบคุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน	4.33	0.51	มาก	4.33	1.15	มาก	4.13	.835	มาก	4.50	.577	มาก	4.04	.731	มาก	4.11	.733	มาก
4. การแต่งตั้ง โยกย้ายจำเป็นต้องให้ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	4.67	0.51	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.13	.835	มาก	4.50	.577	มาก	4.20	.754	มาก	4.24	.747	มาก
5. รับบุคลากรเพิ่ม	4.00	0.89	มาก	4.33	0.57	มาก	3.75	.707	มาก	4.00	.816	มาก	4.11	.808	มาก	4.09	.794	มาก
6. ให้มีการเกลี้ยอัตรากำลัง	4.17	0.98	มาก	4.00	1.00	มาก	4.13	.641	มาก	4.25	.957	มาก	4.13	.679	มาก	4.14	.704	มาก
7. การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณ ที่พอเหมาะ	4.33	0.81	มาก	3.67	1.15	มาก	4.00	.756	มาก	4.50	.577	มาก	4.33	.607	มาก	4.29	.655	มาก
8. ควบคุมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	4.00	0.89	มาก	4.33	0.57	มาก	4.13	.641	มาก	4.25	.957	มาก	4.30	.598	มาก	4.27	.631	มาก
9. ควบคุมวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย	4.17	0.75	มาก	4.33	1.15	มาก	4.25	.707	มาก	4.50	.577	มาก	4.43	.579	มาก	4.40	.612	มาก
10. ควบคุมระบบการควบคุมงานที่ดี	4.33	0.81	มาก	4.33	0.57	มาก	4.25	.463	มาก	4.75	.500	มากที่สุด	4.41	.602	มาก	4.41	.596	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุม การปฏิบัติงาน	4.67	0.51	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.13	.641	มาก	4.50	.577	มาก	4.19	.621	มาก	4.23	.631	มาก
12. ควบคุมสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.63	มาก	4.33	0.57	มาก	4.38	.744	มาก	4.50	.577	มาก	4.27	.563	มาก	4.28	.580	มาก

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
	13. มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ โปร่งใสและมีความ ยุติธรรม	4.00	1.54	มาก	4.00	1.00	มาก	3.88	1.356	มาก	4.50	.577	มาก	4.21	.720	มาก	4.18	.851
14. มีการให้รางวัล ชกชองเชิดชู เกียรติผู้ปฏิบัติงานดี	4.17	1.16	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	1.035	มาก	4.50	.577	มาก	4.23	.837	มาก	4.24	.856	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจ ใส่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.83	1.47	มาก	4.33	1.15	มาก	4.00	.535	มาก	4.50	.577	มาก	4.20	0.69	มาก	4.18	.755	มาก
รวม	4.20	0.80	มาก	4.19	0.90	มาก	4.13	0.75	มาก	4.45	0.64	มาก	4.22	0.68	มาก	4.23	0.70	มาก



จากตารางที่ 4.25 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์สินทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การแต่งตั้งโยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.67$) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.67$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.33$) ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ($\mu = 4.33$) การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่พอเหมาะ ($\mu = 4.33$) ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี ($\mu = 4.33$) ให้มีการเฉลี่ยอัตรากำลัง ($\mu = 4.17$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย ($\mu = 4.17$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี ($\mu = 4.17$) ควรจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.00$) รับบุคลากรเพิ่ม ($\mu = 4.00$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.00$) ควรจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและมีความยุติธรรม ($\mu = 4.00$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.83$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ควรจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.67$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.33$) ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ($\mu = 4.33$) รับบุคลากรเพิ่ม ($\mu = 4.33$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.33$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย ($\mu = 4.33$) ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี ($\mu = 4.33$)

ควรจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.33$) ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.33$) การแต่งตั้ง โยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.00$) ให้มีการเกื้อยัตรากำลัง ($\mu = 4.00$) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและมีความยุติธรรม ($\mu = 4.00$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี ($\mu = 4.00$) และน้อยที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่พอเหมาะ ($\mu = 3.67$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ ควรจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.25$) ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.25$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย ($\mu = 4.25$) ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี ($\mu = 4.25$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี ($\mu = 4.25$) ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ($\mu = 4.13$) การแต่งตั้งโยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.13$) ให้มีการเกื้อยัตรากำลัง ($\mu = 4.13$) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.13$) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.13$) การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่พอเหมาะ ($\mu = 4.00$) ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.00$) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและมีความยุติธรรม ($\mu = 3.88$) และน้อยที่สุด ได้แก่ รับบุคลากรเพิ่ม ($\mu = 3.75$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 สำหรับผลการพิจารณา

เป็นรายชื่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.75 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี ($\mu = 4.75$) รองลงมา ได้แก่ การจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.50$) การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) การจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ($\mu = 4.50$) การแต่งตั้งโยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.50$) การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่พอเหมาะ ($\mu = 4.50$) การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย ($\mu = 4.50$) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) การจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ โปร่งใสและมีความยุติธรรม ($\mu = 4.50$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี ($\mu = 4.50$) ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.50$) ให้มีการเกลี้ยอัตรากำลัง ($\mu = 4.25$) การจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.25$) และน้อยที่สุด ได้แก่ รับบุคลากรเพิ่ม ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 - 4.43 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย ($\mu = 4.43$) ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี ($\mu = 4.41$) การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่พอเหมาะ ($\mu = 4.33$) การจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.30$) การจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.27$) มีการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี ($\mu = 4.23$) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ โปร่งใสและมีความยุติธรรม ($\mu = 4.21$) การแต่งตั้งโยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.20$) รับบุคลากรเพิ่ม ($\mu = 4.11$) การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$) ให้มีการเกลี้ยอัตรากำลัง

($\mu = 4.13$) รับผิดชอบต่อเพิ่ม ($\mu = 4.11$) ควรจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.06$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน($\mu = 4.04$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อยน้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการบริการที่ดี

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ		รวม (N=92)			
	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
1. ควบคุมประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ	4.00	1.09	มาก	4.33	0.57	มาก	4.13	0.64	มาก	4.00	0.00	มาก	4.07	0.64	มาก	4.09	0.65	มาก
2. ควบคุมฝึกอบรมวิธีการให้บริการ	4.00	1.09	มาก	4.33	1.15	มาก	4.13	0.64	มาก	4.00	0.81	มาก	4.06	0.70	มาก	4.08	0.73	มาก
3. ควบคุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	4.33	0.81	มาก	4.00	1.00	มาก	3.88	0.83	มาก	4.00	0.81	มาก	4.04	0.73	มาก	4.05	0.74	มาก
4. หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.13	0.99	มาก	4.00	0.00	มาก	4.24	0.66	มาก	4.27	0.69	มาก
5. ควบคุมระบบการส่งงานเพื่อการให้บริการ	4.17	0.75	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	0.70	มาก	4.00	0.00	มาก	4.14	0.68	มาก	4.15	0.67	มาก
6. ศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ	4.33	0.816	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	0.70	มาก	3.75	0.50	มาก	4.13	0.81	มาก	4.14	0.79	มาก
7. มีการให้รางวัล ชกช่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี	4.17	1.16	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก	4.00	0.00	มาก	4.30	0.68	มาก	4.29	0.68	มาก
8. ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ	4.17	0.75	มาก	4.33	0.57	มาก	4.38	0.74	มาก	4.00	0.00	มาก	4.20	0.71	มาก	4.22	0.69	มาก
รวม	4.27	0.80	มาก	4.20	0.85	มาก	4.17	0.71	มาก	3.96	0.26	มาก	4.14	0.70	มาก	4.16	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.26 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการบริการที่ดี พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ ($\mu = 5.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ ($\mu = 4.33$) ศึกษางานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.33$) รองลงมา ได้แก่ ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ ($\mu = 4.17$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี ($\mu = 4.17$) ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ ($\mu = 4.17$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.67 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี ($\mu = 4.67$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ ($\mu = 4.33$) ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ ($\mu = 4.33$) ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ ($\mu = 4.33$) ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ ($\mu = 4.00$) หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ศึกษางานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากได้แก่ ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ ($\mu = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ ($\mu = 4.25$) ศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.25$) มีการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี ($\mu = 4.25$) ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ ($\mu = 4.13$) ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ ($\mu = 4.13$) หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ ($\mu = 4.13$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ ($\mu = 3.88$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 4.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากได้แก่ ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ ($\mu = 4.00$) หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ ($\mu = 4.00$) ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ ($\mu = 4.00$) มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี ($\mu = 4.00$) ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ ($\mu = 4.00$) และน้อยที่สุดได้แก่ ศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.75$)

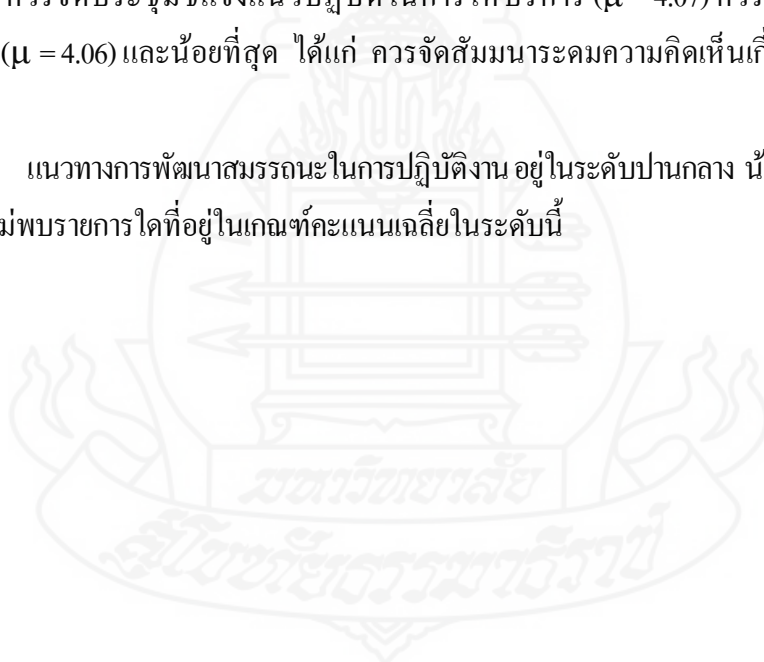
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04–4.30 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษา ไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี ($\mu = 4.30$) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ ($\mu = 4.24$) ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการให้บริการ ($\mu = 4.20$) ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ ($\mu = 4.14$) ศึกษาผลงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.13$) ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ ($\mu = 4.07$) ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ ($\mu = 4.06$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ ($\mu = 4.04$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ		รวม (N=92)			
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
1. หน่วยงานควรมีการ สนับสนุนส่งเสริม บุคลากรในการพัฒนา ความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	4.83	.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.25	.70	มาก	4.00	0.00	มาก	4.16	0.69	มาก	4.21	0.68	มาก
2. จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน	4.83	.40	มากที่สุด	4.33	.57	มาก	4.25	.70	มาก	4.00	0.00	มาก	4.16	0.71	มาก	4.22	0.69	มาก
3. จัดทุนการศึกษา สำหรับบุคลากร	5.00	.00	มากที่สุด	4.00	1.0	มาก	4.00	.53	มาก	4.00	0.81	มาก	4.23	0.74	มาก	4.25	0.73	มาก
รวม	4.88	0.26	มากที่สุด	4.11	0.85	มาก	4.16	0.64	มาก	4.00	0.27	มาก	4.18	0.71	มาก	4.22	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.27 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83 - 5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ($\mu = 5.00$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.83$) จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.83$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.33 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.33$) หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.25 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.25$) จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้อะไรและการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.25$) จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากได้แก่ หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้อะไรและการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$) จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุดผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16–4.23 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ($\mu = 4.23$) หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.16$) จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้อะไรและการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.16$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรม

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ		รวม (N=92)			
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
	1. ปรับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนให้ เหมาะสม	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	1.15	มาก	4.38	0.74	มาก	4.00	0.81	มาก	4.39	0.70	มาก	4.40	0.71
2. หัวหน้างานประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างใน การทำงาน ตามหลัก จริยธรรม	4.83	0.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.25	0.70	มาก	4.00	0.81	มาก	4.27	0.70	มาก	4.29	0.70	มาก
3. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด	4.83	0.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.13	0.64	มาก	4.00	0.81	มาก	4.23	0.72	มาก	4.25	0.72	มาก
4. สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานอย่างโปร่งใส	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.25	0.46	มาก	4.25	0.50	มาก	4.30	0.64	มาก	4.34	0.61	มาก
5. สร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่บุคลากรทุก ตำแหน่งถึง คุณค่าของ ตนเอง	4.83	0.40	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.38	0.51	มาก	4.25	0.50	มาก	4.31	0.73	มาก	4.36	0.68	มาก
รวม	4.83	0.40	มากที่สุด	4.19	0.85	มาก	4.27	0.61	มาก	4.10	0.68	มาก	4.30	0.69	มาก	4.32	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.28 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านจริยธรรมพบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 แปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม ($\mu = 4.83$) หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตามหลักจริยธรรม ($\mu = 4.83$) ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส ($\mu = 4.83$) สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึง คุณค่าของตนเอง ($\mu = 4.83$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.33 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม ($\mu = 4.33$) สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส ($\mu = 4.33$) สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึง คุณค่าของตนเอง ($\mu = 4.33$) หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตามหลักจริยธรรม ($\mu = 4.00$) ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม ($\mu = 4.38$) สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึงคุณค่าของตนเอง ($\mu = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานตามหลักจริยธรรม ($\mu = 4.25$) สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส ($\mu = 4.25$) ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.13$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 4.25 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส ($\mu = 4.25$) สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึงคุณค่าของตนเอง ($\mu = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม ($\mu = 4.00$) หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตามหลักจริยธรรม ($\mu = 4.00$) ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23– 4.39 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม ($\mu = 4.39$) รองลงมา ได้แก่ สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึงคุณค่าของตนเอง ($\mu = 4.31$) สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส ($\mu = 4.30$)

หัวหน้างานประพุดิตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตามหลักจริยธรรม ($\mu = 4.27$)และน้อยที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.23$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน			ข้าราชการ ระดับชำนาญการ			ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ			พนักงาน ราชการ			รวม (N=92)		
	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
1. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร	4.83	0.40	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.38	0.74	มาก	4.25	0.50	มาก	4.31	0.67	มาก	4.35	0.67	มาก
2. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี	4.50	0.83	มาก	4.00	1.00	มาก	4.25	0.70	มาก	4.25	0.50	มาก	4.20	0.82	มาก	4.23	0.80	มาก
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.13	0.64	มาก	4.25	0.50	มาก	4.30	0.76	มาก	4.33	0.74	มาก
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม	4.50	0.83	มาก	4.00	1.00	มาก	4.13	0.64	มาก	4.25	0.50	มาก	4.21	0.72	มาก	4.23	0.71	มาก
รวม	4.70	0.51	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก	4.22	0.68	มาก	4.25	0.50	มาก	4.25	0.74	มาก	4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.29 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50–5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\mu = 5.00$) รองลงมาได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ($\mu = 4.83$) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ($\mu = 4.50$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.50$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00แปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ($\mu = 4.00$) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ($\mu = 4.00$) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\mu = 4.00$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.00$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.38 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ($\mu = 4.38$) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ($\mu = 4.25$) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\mu = 4.13$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.13$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ($\mu = 4.25$) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ($\mu = 4.25$) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\mu = 4.25$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.25$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20–4.31 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ($\mu = 4.31$) รองลงมา ได้แก่ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\mu = 4.30$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21$) และน้อยที่สุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ($\mu = 4.20$)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลของการศึกษาไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อื่นๆ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
อื่นๆ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.30 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
1	จัดให้มีการอบรมพัฒนาหรือให้ผู้มีความรู้ช่วยแนะนำ ให้ความรู้ บุคลากร	4	40.00
2	ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กร	2	20.00
3	ให้บุคลากรพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	10.00
4	ให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	10.00
5	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	10.00
6	จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	1	10.00
รวม		10	100.00
การบริการที่ดี			
1	ให้ทุกคนมีใจบริการมีทัศนคติที่ดีกับงานบริการ	5	50.00
2	จัดอบรมมารยาทและการบริการที่ดี	2	20.00
3	ขอให้รักษาการบริการที่ดีให้คงไว้	1	10.00
4	ให้ความสำคัญกับงานบริการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติ	1	10.00
5	จัดกิจกรรมสันทนาการปีละ 1 ครั้ง	1	10.00
รวม		10	100.00
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
1	ให้มีการศึกษา อบรม ศึกษานานาชาติอย่างต่อเนื่อง	4	57.14
2	อยากให้ทุกคนใฝ่เรียนรู้ศึกษาเพิ่มเติมให้มาก	1	14.29
3	จัดประชุม-วางแผนการพัฒนาจริยธรรมบุคลากรให้ยึดถือและ ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน	1	14.29
4	เปิดกว้างสำหรับการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่ง	1	14.29
รวม		7	100.00

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
จริยธรรม			
1	ส่งบุคลากรไปอบรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมทุกๆปี	3	30.00
2	ปลูกจิตสำนึกที่ดีหัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดี ให้ลูกน้องปฏิบัติตาม	2	20.00
3	ใช้สื่อ 5 ในการปฏิบัติงาน	2	20.00
4	ให้บุคลากรเข้าวัดปฏิบัติธรรม	1	10.00
5	มาทำงานให้ตรงเวลา	1	10.00
6	มีความซื่อสัตย์ สุจริตในหน้าที่	1	10.00
รวม		10	100.00
ความร่วมมือแรงร่วมใจ			
1	ทำงานร่วมกันบ่อยๆ	2	20.00
2	ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามัคคีปรองดองกันเพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากร	2	20.00
3	จัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วมปลูกฝังให้รักองค์กร	1	10.00
4	ไม่เอาใจเอาเปรียบกับเพื่อนร่วมงาน	1	10.00
5	มีความรัก สามัคคีกัน	1	10.00
6	ผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา	1	10.00
7	ควรจัดให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส	1	10.00
8	จัดกิจกรรมเข้าค่ายในต่างจังหวัดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	10.00
รวม		10	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์ากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยมีข้อเสนอแนะ คือ

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดให้มีการอบรมพัฒนาหรือให้ผู้มีความรู้ช่วยแนะนำ ให้ความรู้บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา การปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 20 และ ให้บุคลากรพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานจัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10

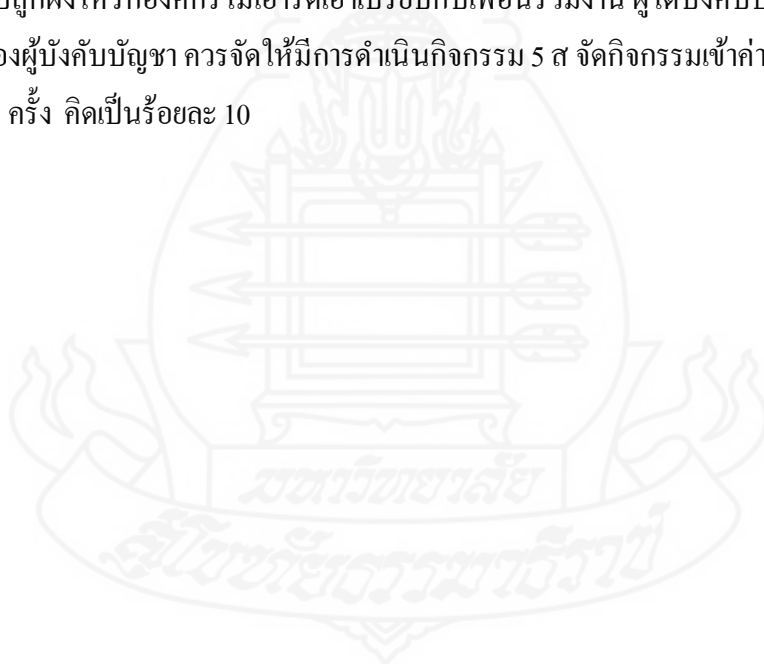
ด้านการบริการที่ดี เสนอให้ทุกคนมีใจบริการมีทัศนคติที่ดีกับงานบริการ คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา จัดอบรมมารยาทและการบริการที่ดี คิดเป็นร้อยละ 20 และ ขอให้รักษาการบริการที่ดี

ให้คงไว้ให้ความสำคัญกับงานบริการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติ จัดกิจกรรมสันทนาการปีละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เสนอให้มีการศึกษาอบรม คุณานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา อยากให้ทุกคนได้เรียนรู้ศึกษาเพิ่มเติมให้มาก จัดประชุม-วางแผนการพัฒนาจริยธรรมบุคลากรให้ยึดถือและปฏิบัติไปในทางเดียวกัน และเปิดกว้างสำหรับการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 14.29

ด้านจริยธรรม เสนอส่งบุคลากรไปอบรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมทุกๆ ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา ปลุกจิตสำนึกที่ดีหัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดี ให้ลูกน้องปฏิบัติตามและใช้ศีล 5 ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20 ให้บุคลากรเข้าวัดปฏิบัติธรรม มาทำงานให้ตรงเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 10

ด้านความร่วมมือร่วมใจ เสนอให้ทำงานร่วมกันบ่อยๆ และผู้บังคับบัญชาควรมีความสามัคคีปรองดองกันเพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมา จัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ปลุกฝังให้รักองค์กรไม่เอาัดเอาเปรียบกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส จัดกิจกรรมเข้าค่ายในต่างจังหวัดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน
3. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับ สถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และเงินเดือน
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ประชากรของการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 92 คน โดยเป็นประชากรทั้งหมดของสำนักงานเลขานุการกรม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.482 - 0.843 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.974 สำหรับการเก็บข้อมูล ใช้วิธีแจกแบบสอบถาม รวบรวมได้ทั้งสิ้น 92 คน นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-Test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปร อายุ การศึกษา สถานภาพการทำงาน สังกัดส่วน/ฝ่าย ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis ส่วนการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ค่าไคสแควร์ นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

1. สรุปผลการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการทำงานส่วนมากเป็นพนักงานราชการ มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 1 – 10 ปี มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

1.2 การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ เรียงตามลำดับ

1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลดังนี้

1.3.1 ด้านเพศ พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 ด้านอายุ พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.3 ด้านการศึกษา พบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานราชการ

1.3.5 ด้านสังกัดส่วนงาน/ฝ่ายงาน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.6 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.7 ด้านเงินเดือน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ไม่พบรายด้านใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการทำงาน สังกัดส่วนงาน/ฝ่ายงาน ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่า โดยภาพรวมมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเล

และชายฝั่ง มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในระดับมาก ได้แก่ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี เรียงตามลำดับ

2. การอภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมมือร่วมใจ ตามลำดับ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบรวมถึงมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้เร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาริณี อภัยโรจน์ (2554) ได้ทำการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะความยึดมั่นในคุณธรรม สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ปรากฏในทุกวิชาชีพเพราะหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบผลสัมฤทธิ์ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานตัวชี้วัดความสำเร็จและการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการเพื่อผลักดันให้บังเกิดผลสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา สุวรรณภาศ, ธวัลรัตน์ นารีรักษ์และสันติสุข ภูประสาท (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีองค์ประกอบในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาวิจัยพบสมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด

สมุทรสาคร โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพที่ได้บริหารงานมาเป็นเวลานานสอดคล้องกับงานวิจัยของจำนงค์ สายวงศ์ปัญญา (2550) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือมีความร่วมแรงร่วมใจ และน้อยที่สุด คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีเป้าหมายและพฤติกรรมการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีทัศนคติและแนวทางการปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2554: ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ / ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด และสอดคล้องกับ โฮเบอร์ (Huber, 2000:54) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น ๆ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ตามสถานภาพการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านความร่วมแรงร่วมใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมแรงร่วมใจมากกว่าพนักงานราชการอาจเนื่องมาจาก พนักงานราชการอาจมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า น้อยบ้าง ทำให้มีการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ทักษะคติในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป อาจรวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับ ยกย่อง การให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และการเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

2.3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กับ สถานภาพส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สังกัด/หน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กับองค์กร และเงินเดือน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐาน ที่บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งสามารถปฏิบัติได้ทุกด้าน และสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอยู่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพด้วยระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร(Total quality management) ที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทุกระดับ ทุกวัย ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างทั่วถึง

2.4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 2.2 การวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความร่วมแรงร่วมใจมากกว่าพนักงานราชการ รองลงมา ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีความคาดหวังต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบผลต่างจากค่าเฉลี่ย ผู้ศึกษาพิจารณาจากผลต่างค่าเฉลี่ย 2 อันดับแรก ได้แก่ ในด้านความร่วมแรงร่วมใจมีแนวทางการพัฒนาสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านจริยธรรม เห็นควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโดยอาจพิจารณาหลักสูตรในการอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นพิจารณาใน 2 ด้านนี้ก่อนเป็นอันดับแรก โดยอาจอบรมเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และเพื่อปรับทัศนคติ ในการทำงาน เช่น อบรมหลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างจริยธรรมที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

3.1.1 สำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติ คุณลักษณะของบุคลากร ตลอดจนความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยกลุ่มเป้าหมายต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนาระดับการศึกษาให้สูงขึ้น ไป หรือผู้ที่มีอายุงานยาวนานพอที่จะสร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

3.1.2 ควรกำหนดมาตรการ แนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริม หรือสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

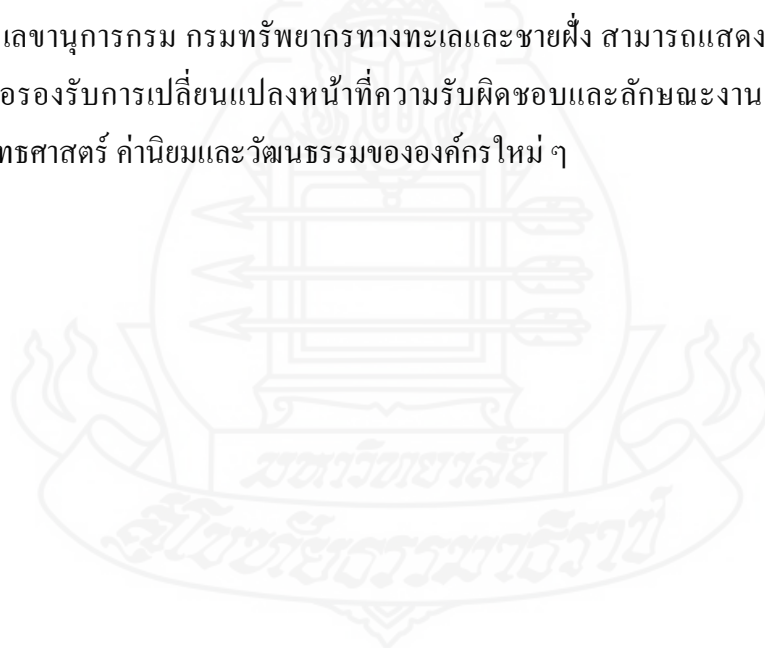
3.1.3 ควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับสถานการณ์หลักในการปฏิบัติงานควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนและทั่วถึง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง อาจพัฒนาเครื่องมือในการสำรวจด้วยเครื่องมือเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตการณ์ หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

3.2.2 ควรมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3.2.3 ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สามารถแสดงสมรรถนะที่แท้จริงออกมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรใหม่ ๆ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร สีดอกไม้. (2549). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2558,5 มิถุนายน). ประวัติกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ระบบออนไลน์) สืบค้นจาก <http://dmcr2014.dmcr.go.th/about.php>.
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2558). รายงานประจำปี ๒๕๕๗ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- จ่านงค์ สายวงศ์ปัญญา. (2550). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12. นครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงษ์. (2549 16 กรกฎาคม-กันยายน). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งชั้น. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(20).
- จิตติมา สุวรรณกาศ, ธวัลรัตน์ นารีรักษ์ และสันติสุข ภูประสาท. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). เทคนิคการวิเคราะห์หาตัวชี้วัดความสามารถหลัก กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). การจัดทำ Job Description สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ) กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ธานี อภัยโรจน์. (2554). สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดล แนวทางการพัฒนาบุคลากร (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

- มาฆมาส กาญจนากร. (2549). *สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติยา (2510). ในเขตภาคเหนือ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- รัชนิวรรณ วณิชรัตน์. (2549). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency) (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา http://training.prd.go.th/document_public (2558, 5 มิถุนายน).*
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย (Competency). (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สิริวัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558, 5 มิถุนายน). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย* สืบค้นจาก http://www.ocso.go.th/ocsc/th/uploads/File/SM_book01.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. (2556-2561). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น พรีนซ์ แอนด์ มีเดีย.*
- อานนท์ศักดิ์วีรวิชัย. (กรกฎาคม-กันยายน 2547). “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง” *Chulalongkorn Review*. 16(64) : 57-78.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2547). (*Career Development in Practice*). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

เลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบที่ได้จากการศึกษาจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น แต่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสิริกร วิศาลวณิชชญ์

ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี
3. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับใด
 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
 อนุปริญญา/เทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน
 ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ
 ข้าราชการระดับชำนาญงาน ข้าราชการระดับชำนาญการ
 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ
 พนักงานราชการ
5. ท่านสังกัดส่วน/ฝ่ายใดในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
 ส่วนการคลังและพัสดุ
 ส่วนการเจ้าหน้าที่
 ส่วนสื่อสารองค์กร
 ส่วนช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
 ฝ่ายสารบรรณ
6. ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี
 21 - 30 ปี 31 - 42 ปี
7. ระดับเงินเดือน
 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 35,000 บาท 35,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะ จุดมุ่งหมาย เพื่อทราบถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
ท่านในด้านต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

กำหนดความหมายไว้ ดังนี้

สมรรถนะของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของข้าราชการ และ
พนักงานราชการ ที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน
ที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง

(2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ และพนักงาน
ราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง

(3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริม
พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี
ต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(4) จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก
กฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของ
ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อ
เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(5) ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งใน
ทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และ
ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation)					
	1.1 ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง					
	1.2 ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด					
	1.3 ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี					
	1.4 ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อ เห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี					
	1.5 ข้าพเจ้ามีการบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่ วางแผนไว้					
	1.6 ข้าพเจ้ามีความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง					
	1.7 ข้าพเจ้ายอมรับวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผล งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม					
	1.8 ข้าพเจ้ามุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โดย ไม่คำนึงว่าจะหมดเวลาราชการ					

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.	การบริการที่ดี					
	2.1 ข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ					
	2.2 ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร					
	2.3 ข้าพเจ้าให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ					
	2.4 ข้าพเจ้าประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว					
	2.5 ข้าพเจ้าได้ใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด					
	2.6 ข้าพเจ้าให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ					
	2.7 ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความข้มแข็งแจ่มใส					
	2.8 ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา					
3.	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)					
	3.1 ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ					
	3.2 ข้าพเจ้ามีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
	3.3 ข้าพเจ้าสนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ					
	3.4 ข้าพเจ้ามักจะนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
	3.5 ข้าพเจ้ามีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่อง ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร					
	3.6 ข้าพเจ้ามีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูง ขึ้นอยู่เสมอ					
	3.7 ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร					
	3.8 ข้าพเจ้าชอบให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจ ที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน					
4.	จริยธรรม (Integrity)					
	4.1 ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม					
	4.2 ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
	4.3 ข้าพเจ้ามีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็น บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง					
	4.4 ข้าพเจ้ายึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ ข้าราชการ					
	4.5 ข้าพเจ้าพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ สำนักงานเลขานุการกรมกรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง					
	4.6 ข้าพเจ้าเสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจ ส่วนตนหรือของครอบครัวโดยมุ่งให้ภารกิจใน หน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ					
	4.7 ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคโดยไม่ คำนึงถึงพวกพ้อง					
	4.8 ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด					
5.	ความร่วมมือแรงร่วมใจ (Teamwork)					
	5.1 ข้าพเจ้าให้ความสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ					
	5.2 ข้าพเจ้าสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม					
	5.3 ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็น เรื่องที่ต้องกระทำ					

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
	5.4 ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ					
	5.5 ข้าพเจ้ายกย่องเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
	5.6 ข้าพเจ้าส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน					
	5.7 ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานทุกครั้ง					
	5.8 ข้าพเจ้าเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน					

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดและพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ควรเป็น
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละข้อย่อยที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่เห็น ด้วย (1)
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)					
	1.1 ควรจัดประชุมชี้แจงการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
	1.2 ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงาน					
	1.3 ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน					
	1.4 การแต่งตั้งโยกย้ายจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากร					
	1.5 รับบุคลากรเพิ่ม					
	1.6 ให้มีการเกลี้ยอัตรากำลัง					
	1.7 การมอบหมายงานให้บุคลากรในปริมาณที่ พอเหมาะ					
	1.8 ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
	1.9 ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย					
	1.10 ควรมีระบบการควบคุมงานที่ดี					
	1.11 ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการดูแลควบคุมการ ปฏิบัติงาน					
	1.12 ควรจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่เห็น ด้วย (1)
	1.13 มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ โปร่งใสและมีความยุติธรรม					
	1.14 มีการให้รางวัล ชกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดี					
	1.15 ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	การบริการที่ดี (Service Mind)					
	2.1 ควรจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการให้บริการ					
	2.2 ควรจัดฝึกอบรมวิธีการให้บริการ					
	2.3 ควรจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ให้บริการ					
	2.4 หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการ					
	2.5 ควรจัดระบบการสอนงานเพื่อการให้บริการ					
	2.6 ศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ					
	2.7 มีการให้รางวัล ชกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี					
	2.8 ปรับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการ ให้บริการ					
3.	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)					
	3.1 หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรใน การพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
	3.2 จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
	3.3 จัดทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร					
4.	จริยธรรม (Integrity)					
	4.1 ปรับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม					
	4.2 หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตามหลักจริยธรรม					
	4.3 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด					

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่เห็น ด้วย (1)
	4.4 สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส					
	4.5 สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งถึง คุณค่าของตนเอง					
5.	ความร่วมมือแรงร่วมมือ (Teamwork)					
	5.1 สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร					
	5.2 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี					
	5.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
	5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้ได้ผลงานตามเป้าหมายอย่างไร

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. การบริการที่ดี (Service Mind)

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนาสมรรถนะการบริการที่ดีของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างไร

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างไร

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. จริยธรรม (Integrity)

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างไร

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมในการสร้างการทำงานเป็นทีมและการทำงานด้วยความร่วมแรง
ร่วมใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างไร

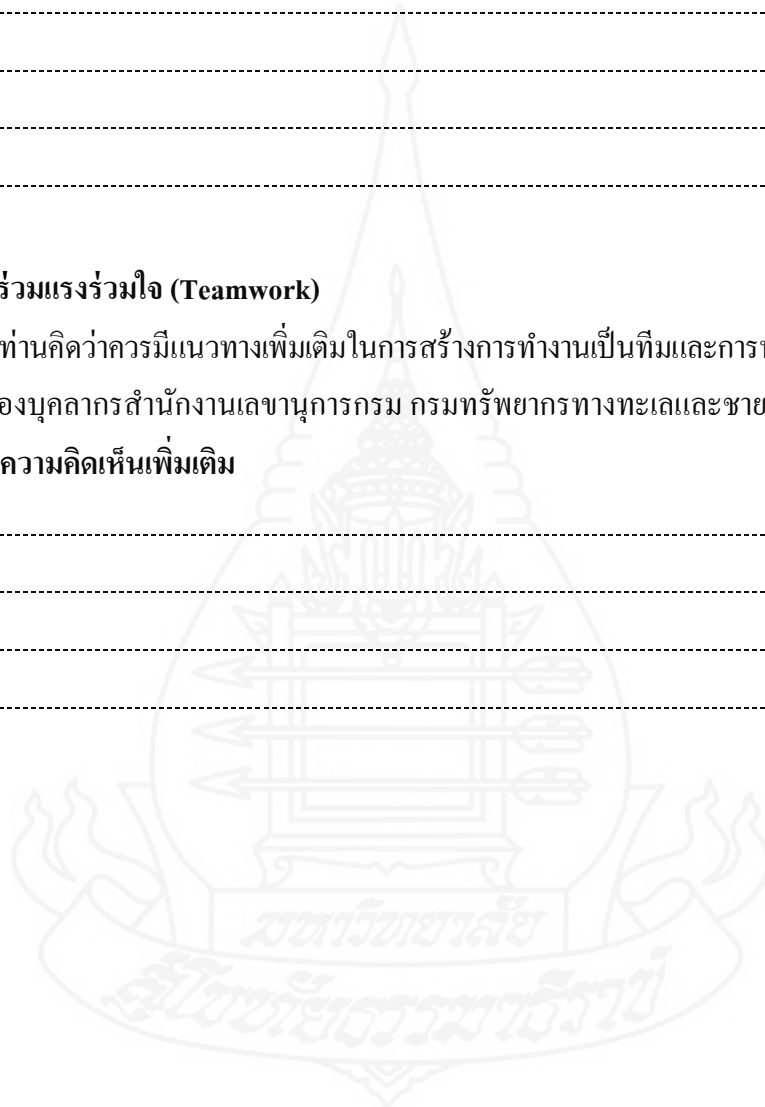
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสิริกร วิศาลวณิชชญ์
วัน เดือน ปีเกิด	23 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ ส่วนสื่อสารองค์กร สำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

