

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข¹

วันวิสาข์ หนูหล่อ²

ดร.ศิริรักษ์ สิงหเสม³

ดร.ผกาวดี สุพรรณจิตวนา⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข : มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษา
สมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและ
ยา กระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา :
กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่า เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและ
วิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข สรุปผลได้ดังนี้ (1) บุคลากร
กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็น
ต่อสมรรถนะในภาพรวม และด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลได้ดังนี้ (1.1)
ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 อายุ 30-39 ปี และ อายุ 40-49 ปี
มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40 การศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดร้อยละ 80 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า
10 ปี มากที่สุดร้อยละ 80 ตำแหน่งงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และพนักงานจัดการทั่วไป
มากที่สุดร้อยละ 40 (1.2) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมเท่ากับ 3.947 เมื่อ
พิจารณาในด้านต่างๆ พบว่ากองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
กระทรวงสาธารณสุขกับสมรรถนะบุคลากรความตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีมทั้งในฐานะผู้นำ มี
ค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.4) ดังนั้นบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และรายด้าน อยู่
ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านได้ คือความร่วมมือร่วมใจ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการ
อาชีพ และจริยธรรม

¹ บทความเรียบเรียงจากการจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.ศิริรักษ์ สิงหเสม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ อาจารย์ กลุ่มวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2551 ทดแทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ใช้มาเป็นเวลานานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงานของข้าราชการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือ และน่าศรัทธาของประชาชน การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของภาครัฐมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความสามารถและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือข้าราชการในยุคใหม่จะเป็นข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นทั้งคนเก่ง คนดี มีความพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศไทย Thailand 4.0

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมผู้บริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐาน เชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ โดย อย. ได้มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล จึงเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น เนื่องจากบุคลากรเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้าง กระตุ้นส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนาคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้ก่อนที่องค์กรจะทำการพัฒนา บุคลากรได้อย่างเหมาะสมนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งงานนั้นๆ เสียก่อนเพื่อให้ทราบถึงหัวใจของการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้มาจัด การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามที่ได้กำหนดในหน้าที่งานเหล่านั้น ซึ่งการวิเคราะห์หาความรู้ ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรนี้ เรียกว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ ที่องค์กรต้องการ (สุรัชย์ พรหมพันธุ์, 2554, หน้า 188) ซึ่งจะช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้บริหารงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators--KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

ดังนั้น อย. จึงได้มีการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร โดยการจัดทำโครงการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญตามสมรรถนะของแต่ละบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของประเทศไทยบรรลุได้ด้วย โดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2547 ซึ่งได้ดำเนินการทั่วถึงองค์กร และในปีงบประมาณ 2561 อย. ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ของ อย. จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสมรรถนะใหม่ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะขององค์กร ในปีงบประมาณ 2562 เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะในภาพรวมขององค์กร ดังนั้น จึงได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข เพื่อทราบถึงสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

คำถามวิจัย

กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรและมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและ
วิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
กระทรวงสาธารณสุข ที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ตำแหน่งบริหาร
ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของกรณีศึกษา : กอง
แผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 บริการที่ดี
- 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 1.4 จริยธรรม
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร กรณีศึกษา : กอง
แผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (ที่มา : ข้อมูลบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ 2553 และ มกราคม ปี 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ
และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการในการที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรมี
ความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ
ภารกิจขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
อาหารและยา ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.บริการดี 3.การส่งเสริมความ
เชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.จริยธรรม 5.ความร่วมแรงร่วมใจ

แผนพัฒนาบุคคล (IDP) หมายถึง แผนพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล เป็นกรอบหรือแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรนำแผน IDP ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นทิศทางเดียวกันและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลากรของ อย. จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และมีรูปแบบดำเนินการที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการและเป้าประสงค์ของ อย. ไว้ 4 แนวทาง คือ 1.ฝึกอบรม 2.การสอนงาน 3.มอบหมายงาน 4.ให้ศึกษาด้วยตนเอง

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการกองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสมรรถนะของบุคลากร กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข
2. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยจะมีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกันซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

วิจัยเชิงคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ ตำราวารสาร หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ กระบวนการ วิธีการ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดสมรรถนะสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับขั้นตอนในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เป็นการพูดคุยสนทนาตามธรรมชาติ จากบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด

วิจัยเชิงปริมาณ

1. การตอบแบบสอบถาม แบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และตำแหน่งบริหาร (ถ้ามี)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างตอบแบบ Check list เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรปัจจุบัน โดยมีลักษณะวัดระดับความรู้และการปฏิบัติ 5 ระดับ โดยกำหนดข้อคำถาม 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น กำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยกำหนดข้อคำถาม 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน

สรุปผลการศึกษา

ผลวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรณีศึกษา : กองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข สรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลากรกองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็นต่อสมรรถนะในภาพรวม และด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 อายุ 30 – 39 ปี และอายุ 40 – 49 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40 การศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดร้อยละ 80 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี มากที่สุดร้อยละ 80 ตำแหน่งงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และพนักงานจัดการทั่วไป มากที่สุดร้อยละ 40

1.2 บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมเท่ากับ 3.947 เมื่อพิจารณาในด้านต่างๆ พบว่ากองแผนงานและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข กับสมรรถนะบุคลากรความตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีมทั้งในฐานะผู้นำ มีค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.4) รองลงมา คือ พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.2) ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความพยายามที่จะให้บริการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความชำนาญและทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และมีความสามารถในการรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม (ค่าเฉลี่ย 4) มีความรู้ความเข้าใจในการบริการที่ดี ปฏิบัติงานด้วย

ความชำนาญและทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน และมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องความถูกต้องชอบธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.8) ส่วนค่าที่ต่ำที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจในการให้บริการที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.6)

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมาก ใน 5 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีมทั้งในฐานะผู้นำผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม และมีความสามารถในการสร้าง สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการ ทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็น ในระดับมาก ใน 5 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและ ทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความชำนาญและ ทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน และปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและทักษะ จนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน

จริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมาก ใน 5 ด้าน เรียง ตามลำดับดังนี้ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความ ถูกต้องชอบธรรม และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความถูกต้องชอบธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. ผู้วิจัย ได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ องค์กรกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก แล้วนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับ ผลการวิจัยสมรรถนะหลักของบุคลากร แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลัก ขององค์กร

บรรณานุกรม

กองแผนงานและวิชาการ : สำนักงานอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข, แผนพัฒนาบุคลากร
จาก <http://food.fda.moph.go.th>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562

เกษมศักดิ์ สิงห์เดช. (2551). การพัฒนาตัวชี้วัดความสามารถความสามารถเชิงสมรรถนะของ
บุคลากร ระดับ 3-5 และ 6 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์
จิระประภา อัครบวร. (2547). พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล. สร้างคนสร้างผลงาน.
กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.

ชัชวาลิต สรวารี. (2550). การบริหารคนกับองค์กร, พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,เอกสารอัดสำเนากรุงเทพฯ : ศูนย์
ส่งเสริมกรุงเทพฯ

ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง.(2547).มารู้จัก Competency กันเถอะ กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์
เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). “Competency – Based Human Resources
Management,” HR Magazine. 21(4) (ต.ค. – ธ.ค.) : 12 – 22.

เทียน ทองแก้ว.(2549). สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549) การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ประชาชนสยาม

บุคคลกับสมรรถนะและผลงาน.ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562. จาก www.ocsc.go.th.

ปภาวดี ประจักษ์สุนิณี และ กิ่งพร ทองใบ. (2531) การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร,
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประมา ศาสตรระรุจิ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญา
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรม : การจัดการนวัตกรรม : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็น
เลิศ, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).2542 หน้า 2 การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
กรุงเทพมหานคร บริษัท สหธรรมมิก จำกัด

วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก
<http://www.pochanukul.com/?p=36>.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.(2549).สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ไทย. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2562. จาก www.ocsc.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ . (2548) หน้า 8 คู่มือการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการบริหารโครงการ (จังหวัด).

สำนักงานอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ จาก <http://www.fda.moph.go.th> สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2562

สุรชัย พรหมพันธุ์.(2554) หน้า 188 ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
สุรวุฒิ บุญญลักษณ์. (2550). งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ
โดยเน้นการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model of effective performance. New

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence.American
Psychologist, 28, 1-14

Marsick, V. J., & Watkins, K. Lessons from informal and incidental learning. In J. Burgoyne &
M. Reynolds (Eds.) , Management learning: Integrating perspectives in theory and
practice. (Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, 1997) pp.295-311)

McLean, G. N., & McLean, L., Human Resource Development International. 4(3): (2001)

