

สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน¹

Competencies influencing of advancement government officer career path

at Community Development Department

นันทวัฒน์ นวชาตะนันท์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร รุ่น 113) ซึ่งเป็นข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 95 คน เนื่องจากมีประชากรจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยค่าระดับความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยค่าระดับความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยค่าระดับความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ สมรรถนะด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยค่าระดับความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยค่าระดับความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ดังนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the advancement government officer career path at Community Development Department; 2) to study competencies in knowledge, skills, characteristics personal, attitude and motivation that influencing of advancement government officer career path at Community Development Department. The sample group was community development scholars (Pattanakon 113) which are civil servants of the Community Development Department, numbering 95 people due to the limited population. The researcher then collected data from the entire population. Data analysis was performed by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation.

The findings of study were as follows: The competencies influencing of advancement government officer career path at Community Development Department. That were as follows by Knowledge competencies have a relationship positive career progression. The correlation level had the same direction at the moderate level. Skill competencies have a relationship positive career progression. The correlation level had the same direction at the moderate level. Attributes competencies have a relationship positive career progression. The correlation level had the same direction at the low level. Attitude competencies have a relationship positive career progression. The correlation level had the same direction at the low level. And Motivation competencies have a relationship positive career progression. The correlation level had the same direction at the low level. Therefore, it can be concluded that competencies of knowledge, skills, Attributes, Attitude and Motivation influencing of advancement government officer career path at Community Development Department at statistically significant level 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมการพัฒนาชุมชน ถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวงมหาดไทย และมีฐานะเป็นกรม ได้รับการยกฐานะ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2505 มีภารกิจที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ให้บริหารจัดการและพึ่งตนเองได้ ด้วยการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้เป็นชุมชนมั่นคงพึ่งตนเองได้ สร้างงานสร้างอาชีพให้คนในชุมชนมีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการพัฒนาองค์กร

ให้มีความทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรในองค์กรมีอุดมการณ์และความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน เพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กรรมการพัฒนาชุมชนมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักของกรรมการพัฒนาชุมชน ในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของกระทรวงมหาดไทย และของกรรมการพัฒนาชุมชน คือตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือที่ชาวบ้านรู้จักกันในชื่อ พัฒนาการ มีบทบาทหน้าที่ที่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน และทำงานร่วมกับชาวบ้านในระดับหมู่บ้าน อีกทั้งมีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาชาวบ้าน จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น ประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรเครือข่าย ผู้นำชุมชน กับส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ มีความเข้าใจวิถีทางเศรษฐกิจและสังคมของหมู่บ้านอย่างลึกซึ้ง ซึ่งในความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวจึงต้องอาศัยสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านสมรรถนะ การพัฒนาชุมชนมีการคัดเลือกบุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ ด้วยสอบวัดความรู้ ความสามารถแบบปรนัย และมีการสอบวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อดูบุคลิกภาพรวมถึงทัศนคติ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการตอบคำถาม เนื่องจากในการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ จะต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน อย่งไรก็ดี ในการสอบบรรจุดังกล่าว กรรมการพัฒนาชุมชนได้เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถสอบเข้าบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กล่าวมาแล้วได้ โดยเปิดรับผู้สมัครที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา บนพื้นฐานที่กรรมการพัฒนาชุมชนเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้หากได้รับโอกาส แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการเข้ารับบรรจุให้ดำรงตำแหน่งเพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยบริบทของการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่าปัจจุบันการปฏิบัติงานของพัฒนาการ ได้รับเอานโยบายมาปฏิบัติค่อนข้างมาก จากงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของแต่ละบุคคลที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนหรือเป็นแรงผลักดันให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้านของบุคลากรในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนาการ ว่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไรบ้าง เพื่อให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนได้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง

คำถามในการวิจัย

1. ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างไร
2. ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะคิด และแรงจูงใจ เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

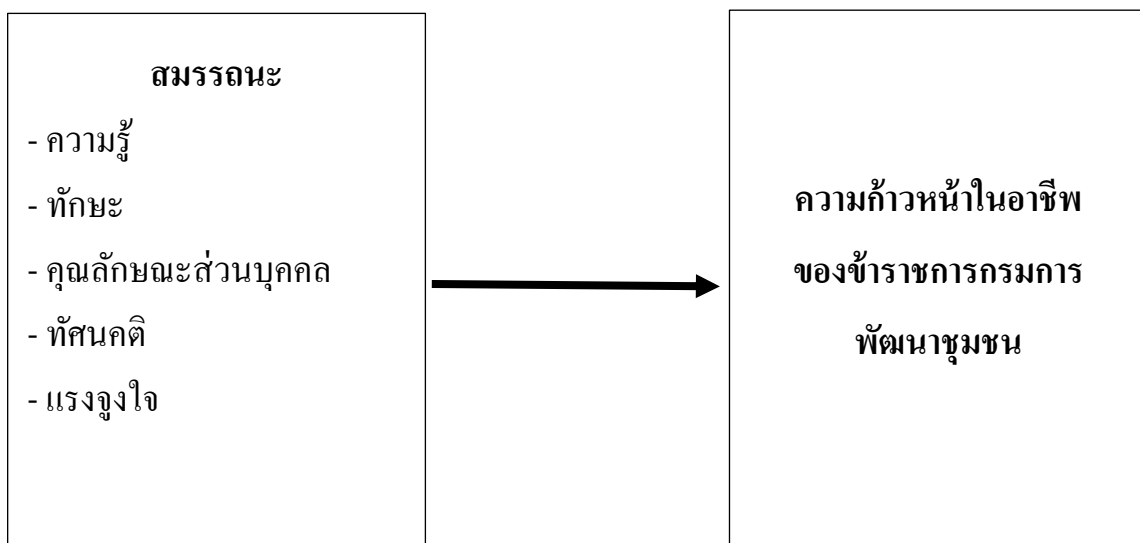
1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทักษะคิด และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร รุ่น 113) ซึ่งเป็นข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน และเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนากรก่อนประจำการ รุ่น 113 จำนวน 95 คน เนื่องจากมีประชากรจำนวนจำกัด และมีจำนวนไม่มากเกินไป ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล
4. ทักษะคิด
5. แรงจูงใจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

- ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนากร รุ่น 113 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนากร รุ่น 113 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

สมรรถนะด้านความรู้

จำนวน 5 ข้อ

สมรรถนะด้านทักษะ	จำนวน 5 ข้อ
สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
สมรรถนะด้านทัศนคติ	จำนวน 5 ข้อ
สมรรถนะด้านแรงจูงใจ	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าลิเคิร์ตสเกล (Likert scale)

4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรม จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามรวมทั้งตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัย
4. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 20 ราย โดยข้อมูลคำถามจำนวน 35 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยาภา นิษฐ์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน	.893	10

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมรรถนะ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความรู้	.916	5
2. ด้านทักษะ	.940	5
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	.903	5
4. ด้านทัศนคติ	.905	5
5. ด้านแรงจูงใจ	.905	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน และเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ รุ่น 113 จำนวน 95 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 95 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดหนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์ทดสอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือ พัฒนากร ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน และเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ รุ่น 113 จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 1-5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่ง กรมการพัฒนาชุมชน และเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ รุ่น 113 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu : 3.54, \sigma : 1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.23 ท่านมีการนำความรู้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ค่าเฉลี่ย 3.95 อายุการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.82 การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.69 การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ค่าเฉลี่ย 3.54 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.53 มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.29 และการได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงาน เป็นการเปิดโลกทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.17 และการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี อยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ย 2.86

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านความรู้ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\mu : 3.91, \sigma : 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไข

ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.02 ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.94 ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติและท่านเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.91 และท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.78

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านทักษะ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\mu : 3.83$, $\sigma : 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แก่องค์กรได้ ค่าเฉลี่ย 4.02 ท่านสามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และภายในระยะเวลาที่กำหนดและท่านสามารถใช้ทักษะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน/ผู้นำชุมชน ภาคีเครือข่ายการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย 3.85 ท่านสามารถถ่ายทอดทักษะการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ค่าเฉลี่ย 3.79 และท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.61

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.34$, $\sigma : 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ข้าราชการพึงปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.51 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 4.45 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อถูกตำหนิในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ค่าเฉลี่ย 4.24 และท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ ค่าเฉลี่ย 4.18

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.33$, $\sigma : 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กรค่าเฉลี่ย 4.61 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.46 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.45 ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.22 และท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในเชิงลบ ค่าเฉลี่ย 3.89

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.43$, $\sigma : 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.61 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.58 ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ ค่าเฉลี่ย 4.52

ท่านได้รับคำชมเชยทุกครั้งที่คุณปฏิบัติสำเร็จไปด้วยดี ค่าเฉลี่ย 4.37 และท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.09

8. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านทัศนคติ และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ พบว่า

สมมติฐาน 1 สมรรถนะด้านความรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะด้านความรู้ จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ

สมมติฐาน 2 สมรรถนะด้านทักษะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะด้านทักษะ จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ

สมมติฐาน 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ

สมมติฐาน 4 สมรรถนะด้านทัศนคติส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะด้านทัศนคติ จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ

สมมติฐาน 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สืบเนื่องจากผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชน จึงควรเพิ่มการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ให้แก่ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี สามารถถ่ายทอดทั้งองค์ความรู้และทัศนคติให้แก่ประชาชน เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดการพัฒนาจากภายในจิตใจ และสามารถปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรเฉพาะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งบรรจุแต่งตั้ง และฝึกอบรมในรุ่น 113 เท่านั้น การเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมไปทุกระดับตำแหน่งของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน หากมีการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในทุกระดับตำแหน่ง จะทำให้สามารถได้ข้อมูลที่หลากหลายระดับ เกิดความเที่ยงตรง และชัดเจนมากขึ้น เพื่อนำไปประกอบการทำแผนการพัฒนาระบบราชการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

บรรณานุกรม

- Christine Cullen (1992) Administration and values: the career advancement of women managers in the British Columbia public service
- Françoise Delamare Le Deist และ Jonathan Winterton (2007) What Is Competence?
- Jon Derek Croteau และ Holly Gordon Wolk (2010) Defining advancement career paths and succession plans: Critical human capital retention strategies for high-performing advancement divisions
- Margaret Reid Lincoln (1983) The Development of Learner Competencies and Personalized Learning in the Early Years: A Reggio-inspired Approach as Pedagogy
- Muladi, Hari Putranto และ Maya Maulida (2018) A Study on The Learning Facilities Readiness and The Independence Learning Relates to The Skill Competence of Student at The Industrial Automation Department in Vocational High School
- Sungvien Nimnouan (2561) การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เกศริน ศรีสุวรรณ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ไชยดี ยะยือริ (2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

ดวงกมล วิเชียรสาร (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทฯ
ข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศศิภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์ (2564) การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path)
ของพนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษากลุ่ม
ธุรกิจธนาคาร สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

ร้อยตำรวจโทภควันต์ ชันติพิทักษ์กุล (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน สารนิพนธ์ หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2555) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากวิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม
คอลลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

สรุณา สุพงษ์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา