

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพ

การขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

นพภัทร จันทนะ^{1*} และศักดา ศิลปภักดิ์²

^{1*}นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

GUIDELINES FOR DEVELOPING PERSONNEL COMPETENCE BASED ON GOOD ORGANIZATIONAL PRINCIPLES. CASE STUDY: LAND TRANSPORT SAFETY OFFICE, DEPARTMENT OF LAND TRANSPORT, MINISTRY OF TRANSPORT

Noppapat Chantana^{1*} and Sakda Silapapisan²

^{1*}Master's degree student in Public Administration, Siam Technology College, Thailand

²Advisor, Master of Public Administration Program, Public Management Major, Siam Technology College, Thailand

*Corresponding author e-mail: noppapat.c@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วย t-test และการทดสอบ One – Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และ 2) สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรครอบคลุมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยทางถนน มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และตระหนักถึงความสำคัญองงาน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักองค์การที่ดี (Good Governance) ได้

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร กรมการขนส่งทางบก

Abstract

This research aimed to 1) study the level of personnel competency according to good organizational principles, a case study: the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport, and 2) to suggest guidelines for developing personnel competency according to good organizational principles, a case study: the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.97. The population used in this study was 78 government officials working at the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results found that 1) overall performance was at the highest level. When considering each aspect, the highest average score was Personality, followed by Skills, at the highest level. Attitudes, Values, and Perceptions of Self-Image were at the highest level. Knowledge was at the highest level. Finally, Internal Motivation or Drive was at the lowest level, respectively. 2) The Office of Land Transport Safety, Department of Land Transport, Ministry of Transport, should cover the skills necessary for road safety work. Focus on building a deep understanding among personnel, fostering positive work attitudes, and fostering personnel with personality traits and characteristics appropriate to their roles and responsibilities, as well as an awareness of the importance of their work. This will enable the organization to develop efficiency in accordance with the principles of Good Governance.

Keywords: Development guidelines, personnel competence, Department of Land Transport

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะของบุคลากร” ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวล้วนมีการวางระบบพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น (จุฑามาศ เจริญสุข, 2563; เชมจิรา ทองอร่าม, 2560)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐที่ต้องทำหน้าที่บริการสาธารณะ การยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรจึงเป็นภารกิจสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และตอบสนองต่อเป้าหมายของการเป็นองค์กรที่มี

ธรรมาภิบาล โปร่งใส และมีคุณภาพ การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) จึงเป็นแนวคิดหลักที่หน่วยงานภาครัฐควรนำมาใช้ในการบริหารงาน โดยต้องครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมีระบบตรวจสอบประเมินผลที่ชัดเจน

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการขนส่งทางบก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชนผู้ใช้บริการจำนวนมาก จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย ความปลอดภัย และความคาดหวังของสังคม ปัจจุบันสำนักฯ ได้ตั้งเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ซึ่งต้องอาศัยทั้งการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พัฒนาเทคโนโลยี และที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้

นอกจากการเสริมสร้างทักษะเชิงวิชาชีพแล้ว การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ภายในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความยั่งยืน การที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ จะช่วยให้หน่วยงานมีความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ (นุสดี คณีกุล, 2560)

ยิ่งไปกว่านั้น กรมการขนส่งทางบกในฐานะหน่วยงานที่ดูแลระบบขนส่งทางบกของประเทศ ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการ ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของการบริหารราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากประชาชน และหลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในกระบวนการให้บริการภาครัฐ (กระทรวงคมนาคม, 2554)

จากปัจจัยทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายใต้กรอบแนวคิดองค์การที่ดี โดยมุ่งหวังว่าผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม ” ที่มีสมรรถนะสูง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 คน (สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม, 2567) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรจริงทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคมในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า สมรรถนะของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ผลักดันให้บุคลากรกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จ ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จต่อไป ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ McClelland (1973) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1. ทักษะ (Skill) 2. ความรู้ (Knowledge) 3. ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) 4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) และ 5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวนทั้งสิ้น 78 คน (สำนักสวัสดิภาพฯ, 2567) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) จำนวน 78 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ฯลฯ (7 ข้อ)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Skill, Knowledge, Self-concept, Trait, Motive) ใช้รูปแบบมาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษา งานวิจัยนี้ วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการ พิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อ คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli & Hambleton, 1997) และขอ คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตรงตามความ มุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งพบว่าค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67. ถึง 1.00. ซึ่ง ถือว่าค่าผ่านเกณฑ์

2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่ง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่อยู่ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และการ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อ คำถามในแต่ละด้าน โดยพบว่าค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสารเอกสารสิ่งพิมพ์หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่ข้อมูลวิจัย
2. คณะผู้ทำวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย แบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตัวเลือกของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนและระดับความสำคัญแต่ละตัวเลือก โดยมีระดับสมรรถนะทั้งหมด 5 ระดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคมแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบด้วย Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทำการทดสอบ One – Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับ

ภายใน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับสรุปคำบรรยาย แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ความหมาย	อันดับ
1. ทักษะ	4.33	0.581	มากที่สุด	2
2. ความรู้	4.26	0.673	มากที่สุด	4
3. ทักษะคิดคำนึงและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	4.32	0.684	มากที่สุด	3
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	4.34	0.640	มากที่สุด	1
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	4.21	0.689	มากที่สุด	5
รวม	4.29	0.596	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.596$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.640$) รองลงมา คือ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.581$) ทักษะคิดคำนึงและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, S.D. = 0.684) ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.673$) และต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.689$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	P
	μ	σ	μ	σ		
1. ทักษะ	4.30	0.516	4.36	0.633	-0.494	0.623
2. ความรู้	4.26	0.594	4.27	0.739	-0.015	0.988
3. ทักษะคิดคำนึงและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	4.25	0.683	4.38	0.687	-0.833	0.407
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	4.24	0.686	4.42	0.597	-1.230	0.223
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	4.17	0.614	4.24	0.750	-0.417	0.678
รวม	4.24	0.550	4.33	0.635	-0.649	0.518

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.717	3	0.239	0.700	0.555
	ภายในกลุ่ม	25.256	74	0.341		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.806	3	0.269	0.583	0.628
	ภายในกลุ่ม	34.113	74	0.461		
	รวม	34.919	77			
3. ทักษะคิดคำนวณและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.749	3	0.250	0.524	0.020*
	ภายในกลุ่ม	35.270	74	0.477		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.656	3	0.219	0.524	0.018*
	ภายในกลุ่ม	30.889	74	0.417		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.145	3	0.382	0.799	0.499
	ภายในกลุ่ม	35.370	74	0.478		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.686	3	0.229	0.634	0.023*
	ภายในกลุ่ม	26.670	74	0.360		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทาง

บก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง และด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.454	0.637
	ภายในกลุ่ม	25.663	75	0.342		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.046	2	1.523	3.583	0.033*
	ภายในกลุ่ม	31.874	75	0.425		
	รวม	34.919	77			
3. ทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.675	2	1.338	3.009	0.055
	ภายในกลุ่ม	33.343	75	0.445		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	0.934	2.361	0.101
	ภายในกลุ่ม	29.676	75	0.396		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	4.518	2	2.259	5.294	0.007*
	ภายในกลุ่ม	31.998	75	0.427		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.165	2	1.082	3.223	0.045*
	ภายในกลุ่ม	25.191	75	0.336		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.209	0.015*
	ภายในกลุ่ม	25.829	75	0.344		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.124	2	1.062	2.429	0.095
	ภายในกลุ่ม	32.795	75	0.437		
	รวม	34.919	77			
3. ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.602	2	1.301	2.920	0.060
	ภายในกลุ่ม	33.416	75	0.446		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.972	2	0.486	1.192	0.309
	ภายในกลุ่ม	30.573	75	0.408		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.231	2	0.616	1.308	0.276
	ภายในกลุ่ม	35.284	75	0.470		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.058	2	0.529	1.509	0.004*
	ภายในกลุ่ม	26.297	75	0.351		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่ง

ทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.357	2	0.178	0.522	0.595
	ภายในกลุ่ม	25.617	75	0.342		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.009	0.991
	ภายในกลุ่ม	34.911	75	0.465		
	รวม	34.919	77			
3. ทักษะคิดคำนวณและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.466	2	0.233	0.491	0.014*
	ภายในกลุ่ม	35.553	75	0.474		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.181	2	0.091	0.217	0.806
	ภายในกลุ่ม	31.363	75	0.418		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	2	0.566	1.200	0.307
	ภายในกลุ่ม	35.383	75	0.472		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.221	2	0.110	0.305	0.010*
	ภายในกลุ่ม	27.135	75	0.362		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่

แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.280	3	0.093	0.268	0.848
	ภายในกลุ่ม	25.694	74	0.347		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.295	3	0.432	0.950	0.012*
	ภายในกลุ่ม	33.625	74	0.454		
	รวม	34.919	77			
3. ทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.283	3	0.761	1.669	0.181
	ภายในกลุ่ม	33.735	74	0.456		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.733	3	0.578	1.434	0.240
	ภายในกลุ่ม	29.811	74	0.403		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.636	3	0.545	1.157	0.332
	ภายในกลุ่ม	34.879	74	0.471		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.210	3	0.403	1.141	0.041*
	ภายในกลุ่ม	26.146	74	0.353		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.294	3	0.098	0.282	0.838
	ภายในกลุ่ม	25.679	74	0.347		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.599	3	0.533	1.184	0.322
	ภายในกลุ่ม	33.320	74	0.450		
	รวม	34.919	77			
3. ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.277	3	0.426	0.906	0.012*
	ภายในกลุ่ม	34.742	74	0.469		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.843	3	0.281	0.678	0.568
	ภายในกลุ่ม	30.701	74	0.415		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.757	3	0.586	1.247	0.299
	ภายในกลุ่ม	34.758	74	0.470		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.921	3	0.307	0.860	0.004*
	ภายในกลุ่ม	26.434	74	0.357		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 4.33 – 4.34

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้อเสนอแนะและสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ในแต่ละประเด็นดังนี้

1) ทักษะ (Skill)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรครอบคลุมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยทางถนน การบริหารจัดการขนส่ง และการให้บริการประชาชน โดยเน้นทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิภาพการขนส่ง เช่น ทักษะด้านกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย ทักษะด้านการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบขนส่ง อีกทั้งควรมีการอบรมและฝึกอบรม จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านเทคนิคและทักษะที่จำเป็น การศึกษาดูงาน เรียนรู้จากองค์กรที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยสูง การพัฒนาผ่านระบบดิจิทัล เช่น คอร์สออนไลน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีการขนส่ง และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การให้ทุนศึกษาต่อหรืออบรมขั้นสูง เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักองค์การที่ดี (Good Governance) ได้

2) ความรู้ (Knowledge)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่อง กฎหมายพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และกฎหมายจราจรทางบก มาตรฐานด้านความปลอดภัย เช่น มาตรฐานของกรมการขนส่งทางบก เกี่ยวกับสภาพรถ การตรวจสภาพรถ และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของผู้ขับขี่ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานของกรมทางหลวง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และองค์การอนามัยโลก (WHO) เกี่ยวกับความปลอดภัยทางถนน มาตรฐานความปลอดภัย ระบบตรวจสอบและติดตาม

ยานพาหนะ (GPS Tracking, Telematics) เพื่อควบคุมความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการขนส่ง เทคโนโลยีการขนส่ง แนวทางการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City & Sustainable Transport) และการออกแบบระบบขนส่งที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการงานตามหลัก 5S และ Kaizen เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความผิดพลาด เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการของ องค์การที่ดี (Good Governance)

3) ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มุ่งเน้นความปลอดภัยเป็นหัวใจหลัก ความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณในการทำงาน มีค่านิยมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีมุมมองที่ดีต่อบทบาทของตนเองในการส่งเสริมปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบของงานต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรและร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น ความปลอดภัยทางถนน และการให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ในการดูแลความปลอดภัยทางถนนและการให้บริการประชาชน ปฏิบัติหน้าที่อย่าง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รับผิดชอบต่อผลของการทำงานและกล้าตัดสินใจโดยยึดหลัก กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรวจสอบข้อมูลและมาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างละเอียด เพื่อลดความผิดพลาด มีความ เป็นมิตร ในการให้บริการประชาชน สื่อสารอย่างสุภาพและเข้าใจปัญหาของผู้รับบริการ ตรงต่อเวลา มีวินัย และเคารพกฎระเบียบขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีจิตบริการ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมความปลอดภัยทางถนน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงาน ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนเองในการ ดูแลความปลอดภัยทางถนน และการให้บริการที่เป็นธรรม ต้องรู้สึกได้ว่า ตนเองมีโอกาสดำเนินงานและสามารถพัฒนาศักยภาพได้ มีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง และได้รับแรงเสริมที่ช่วยผลักดันให้ทำงานด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่น เช่น ได้รับ ค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อสร้างความมั่นคงและกระตุ้นการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมี บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือที่ดี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการขนส่งทางบกมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นประจำ ทั้งด้านกฎหมายการขนส่ง ความปลอดภัยทางถนน และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญสูง มีการใช้ เทคโนโลยีและระบบดิจิทัล ในการตรวจสอบความปลอดภัยและบริหารจัดการข้อมูล ทำให้บุคลากรต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบและกำกับดูแลความปลอดภัยของการขนส่งมาเป็นเวลานาน ทำให้สามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีความชำนาญในการตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัยของพาหนะและผู้ขับขี่ มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น ตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคเอกชน ทำให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และเพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวดี ชูเชิด (2565) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการขนส่งทางบกมี หลักสูตรฝึกอบรม ที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมายขนส่ง ความปลอดภัยทางถนน วิศวกรรมยานยนต์ และการบริหารจัดการขนส่ง ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล บุคลากรต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานด้านความปลอดภัยของยานพาหนะ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง มีความรู้ในการใช้ ระบบตรวจสอบความปลอดภัยของยานพาหนะ ระบบ GPS ระบบตรวจจับความเร็ว และเทคโนโลยี AI ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยทางถนน มีโอกาสเรียนรู้จาก กรณีศึกษาจริง และการทำงานภาคสนาม เช่น การตรวจสอบความปลอดภัยของรถโดยสารและรถบรรทุก การประเมินอุบัติเหตุ และการตรวจสอบมาตรฐานของสถานตรวจสภาพรถ (ตรอ.) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานด้านความปลอดภัยทางถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์ (2564) ทำการศึกษากุญแจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน : กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมี จิตสำนึกในการทำงานเพื่อสังคม ตระหนักถึงบทบาทในการลดอุบัติเหตุทางถนนและสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชน ทำ

ให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่และมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งกรรมการขนส่งทางบกมีค่านิยมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความ ซื่อสัตย์ โปร่งใส และมุ่งมั่นประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ สิ่งนี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม และเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดูแลมาตรฐานความปลอดภัยของระบบขนส่งทางบก การมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลที่มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในบทบาทของตนเอง ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณธรรม ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2564) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

4) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมักมีการแต่งกายที่เป็นระเบียบเรียบร้อยและเหมาะสมตามมาตรฐานของหน่วยงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร การพูดจาและการสื่อสารก็ถูกฝึกฝนให้สุภาพและมีอาชีพ ทำให้บุคลากรเป็นที่นับถือในด้านความเป็นระเบียบและมีความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจน มีความมั่นใจในตนเอง และมองตนเองในแง่บวก เป็นผลมาจากการฝึกอบรมและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีอาชีพ มีการฝึกฝนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีบุคลิกที่เอื้อเพื่อและพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมี ทัศนคติที่ดีในการให้บริการประชาชน ด้วยความสุภาพและใจเย็น แม้จะต้องรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น การอธิบายขั้นตอนต่างๆ หรือการให้คำแนะนำในเรื่องที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563) ทำการศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

5) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมี แรงจูงใจภายในที่มาจากการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การลดอุบัติเหตุและสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชน การเห็นคุณค่าของงานและผลกระทบที่ดีต่อสังคมทำให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ ได้รับ โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะต่างๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะพวกเขารู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตและพัฒนานตนเองในองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกตื่นเต้นและมีแรงขับเคลื่อน

ทำงาน เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่รอบคอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน (Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทา มั่งคามี (2562) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ด้านทักษะ ทางหน่วยงานควรมีการพัฒนาทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้
- 2) ด้านความรู้ ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ บูรณาการในการปฏิบัติงานของตนเองได้ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหกิจวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างกว้างขวางได้
- 3) ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ เป็นอย่างดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานที่ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสูง ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล อันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความลับของหน่วยงาน
- 5) ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน ทางหน่วยงานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและเพื่อนร่วมได้อยู่เสมอ มีความตั้งใจการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม หรือไม่

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของประชากร เพื่อศึกษากลุ่มประชากรที่หลากหลาย และสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างแต่ละพื้นที่ได้

3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ฉะนั้นในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและความหลากหลายของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิราพร พิมสาร. (2561). สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

จุฑามาศ เจริญสุข. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.

เฉลิมวุฒิ แยมประโคน. (2563). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไชยดี ยะยือริ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ณัฐดาวรรณ มณีวร. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 326-338.

ต่วนนุรีชนัน สุริยะ, บุญิกา จันท์เกตุ, กันต์ธมน สุขกระจ่าง, & ธนะรัตน์ รัตนกุล. (2558). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จังหวัดพัทลุง. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 (หน้า 1319-1325).

ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรังสิต.

- นุสดี คณีกุล. (2560). นวัตกรรมกับองค์กร. นิตยสาร TMA, ปีที่ 7 ฉบับที่ 25 เมษายน-มิถุนายน 2560.
- ปิยะดา พิศาลบุตร. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 1315-1326.
- ปณญาดา สุวรรณมณี. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิชชาภา ตันเทียม. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา การประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพล อังคนานุวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.