

สมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

Core Competencies of Labour Specialist of Social Security Office

สุธาสินี มโนสุวรรณกุล

วรรณวิภา ไตลังคะ

สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Sutasinee Manosuwankoon

Wanwipha Tailangka

Sanit Sirivisitkul

Faculty of Political Science, North Bangkok University

E-mail: sutasinee.ma@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 27 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 23 สิงหาคม 2566

Received: July 27, 2023; Revised: August 22, 2023; Accepted: August 23, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำนวน 290 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test), F test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักสูงที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06) ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ขณะที่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : นักวิชาการแรงงาน, สมรรถนะหลัก, สำนักงานประกันสังคม

Abstract

The objectives of this research were to study civil servants core competency level in Labour Specialist Position of Social Security Office, and to compare civil servants core competency in Labour Specialist Position of Social Security Office. Classified by personal characteristics, as survey research. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The collecting data from Social Security Office in Labour Affairs for 290 people. Data were analyzed using descriptive statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation. And inferential analysis were t-test, F-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results of the research were as follows.

The civil servant competency in Labour Specialist Position of Social Security Office, in overall found that it was at a high level ($\bar{X} = 4.30$). After considering in aspect found that civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office have highest core competency in adhering to accuracy and ethics, with the average being at the highest level ($\bar{X} = 4.61$). Followed by achievement - oriented and good service, with the average being at the high level ($\bar{X} = 4.48$). For team work have average at high level ($\bar{X} = 4.21$). For accumulation of proficiency in a career have average at high level ($\bar{X} = 4.06$), respectively. When comparing civil servants core competency in Labour Specialist Position of Social Security Office, classified by personal characteristics found that civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office with different genders have no difference in core competencies. While civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office with different in ages, levels of education, position levels and working period of time in different position, have different core competencies in significantly different which is in accordance with the assumptions that have been set at the statistical level of .01.

Keywords: Labour Specialist, Core Competencies, Social Security Office

บทนำ

กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย นับเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ กระทั่งได้มี การผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2555) จากการที่สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจหลักในการให้ความคุ้มครองใน 2 กองทุน ได้แก่ กองทุนประกันสังคม รวมถึงผู้ประกันตนนอกระบบหรือมาตรา 40 และกองทุนเงินทดแทน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565) ที่ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตายที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและการประกันการว่างงาน เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน โดยการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยมีหลักการสำคัญที่มุ่งให้ประชาชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลง หรือมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นการให้ผู้อื่นและสังคม การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงาน กพ. (2553) ได้กำหนดระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการขึ้น จึงทำให้หน่วยงานราชการต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน และความจำเป็นของหน่วยงานแต่ละแห่ง ทำให้หน่วยงานได้มีการนำเรื่องกำหนดสมรรถนะมาเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพสูงสุด ภาครัฐจึงได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ที่กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร ขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 จึงได้บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการ ให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้กำหนดให้มี

การนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มาใช้กับองค์กรต่างๆ ในระบบราชการ ซึ่งรวมทั้งการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักสมรรถนะ

ทั้งนี้แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในปัจจุบันถือว่าบรรเทาลง จนถูกเปลี่ยนผ่านเป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง มีการผ่อนคลายมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แต่ในช่วงการแพร่ระบาดที่ผ่านมา มีผู้ประกันตนและประชาชนได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งทางตรงอย่างการติดเชื้อ ต้องเข้ารับการรักษา การต้องเข้ากักตัวในสถานที่ที่ถูกกำหนด หรือในทางอ้อม อย่างการต้องถูกหยุดงาน ถูกพักงาน ถูกลดค่าจ้างหรือค่าแรง เนื่องจากไม่ได้ไปทำงานเช่นเดิม หรือถูกให้ออกจากงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนทำให้สำนักงานประกันสังคมที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองดูแลผู้ประกันตน สร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้ประกันตนและประชาชน จึงมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว ทั้งในด้านการจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน การประสานสิทธิด้านการรักษาพยาบาล การประสานสิทธิการเข้ารับการรักษา การดูแลเยียวยาให้แก่ผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบ ฯลฯ ทำให้การดำเนินการหลายอย่างเกิดความล่าช้า หรือต้องถูกยกเลิก หรือวิธีการทำงานบางที่ต้องถูกปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สามารถดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อีกปัญหาที่ต้องพบเจอคือปัญหางานล้นคน เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งงานเหล่านี้มีความต่อเนื่องในระยะยาว เช่น การจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ต้องแบ่งการเยียวยาออกเป็นหลายรอบ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบและทำการปรับปรุงข้อมูลหลายรอบ หรือการที่นายจ้างค้างจ่ายเงินสมทบ ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงลูกจ้าง เจ้าหน้าที่จึงต้องคอยออกตรวจติดตามและประสานงานการเร่งรัดหนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อย่างครบถ้วน เป็นต้น และปัญหาที่สำคัญในช่วงวิกฤตจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานต้องทุ่มเทเวลาและความสามารถ ให้มีความสำคัญกับงาน ภารกิจและความรับผิดชอบที่ต้องทำตรงหน้ามากกว่าการพัฒนาตนเอง

ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ในฐานะสายงานหลักของสำนักงานประกันสังคม จึงต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยแนวทาง การพัฒนาขีดสมรรถนะของข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง การเปลี่ยนทัศนคติและจิตสำนึกในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของบุคลากรของหน่วยงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้ข้าราชการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำนักงานประกันสังคมอย่างเต็มที่ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานประกันสังคมให้ก้าวหน้า เท้าทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานประกันสังคมยังมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณของบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน หรือ การโยกย้ายตำแหน่งและสถานที่ทำงาน หรือกระบวนการสรรหาข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ในนักวิชาการแรงงานยังไม่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการ เพราะรับสมัครมาจากผู้ที่มีคุณวุฒิ

หลากหลาย ทำให้ได้ข้าราชการที่มีความหลากหลายสาขาวิชาชีพ ทำให้ต้องมีการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง ยังเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤตต่างๆ หรือทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 828 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม, 2565) นำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่อาจพบ ความไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 290 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาพรรณกรรมต่าง ๆ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพ ได้มาจากการศึกษาทฤษฎี นำมากำหนดเป็นตัวแปรการวิจัยดังนี้

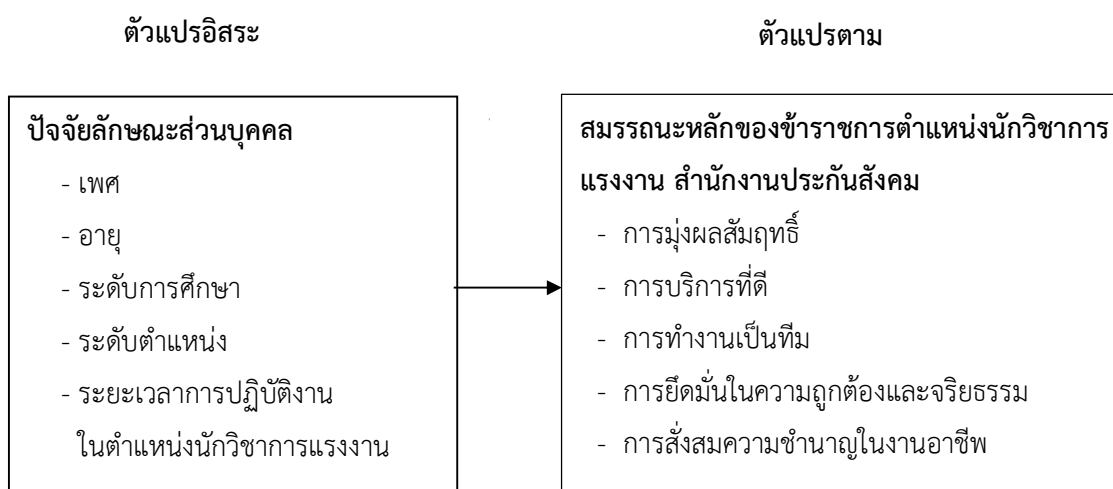
1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยลักษณะของคำถามจะเป็นการเลือกตอบ และอีกส่วนหนึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้นในส่วนที่ผู้วิจัยอาจไม่ได้ตั้งข้อคำถามไว้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าที (t-test) , F test และการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบริบทเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน ทั้งในการกิจตามนโยบายของรัฐบาล การกิจหน้าที่ตามนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และการกิจที่ต้องบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ศึกษาสมรรถนะ และศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 5 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553) ซึ่งนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

จากผลการดำเนินการการวิจัย สามารถสรุปข้อมูลสมรรถนะหลัก และผลการเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสำนักงานประกันสังคม ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

สมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสำนักงานประกันสังคม สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม

สมรรถนะของข้าราชการ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	.60753	มาก
2. การบริการที่ดี	4.48	.60753	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.21	.63876	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.61	.50604	มากที่สุด
5. การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	4.06	.68187	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.30	.48282	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักสูงที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ดังนั้นในการทดสอบสมมุติฐานจึงใช้ค่าสถิติ t-test มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี LSD ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีผลสรุปดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคม

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง									
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระดับตำแหน่ง			
	t	p-value	F	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.588	.557	3.007	.051	-	.005	9.627**	.000	1.843	.160
2. การบริการที่ดี	1.110	.268	3.007	.051	-.667	.505	10.823**	.000	11.803**	.000
3. การทำงานเป็นทีม	.681	.497	23.730**	.000	-	.000	10.423**	.000	11.062**	.000
4. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	1.728	.085	8.824*	.000	8.824**	.000	13.363**	.000	7.681**	.001

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง									
	เพศ	อายุ			ระดับการศึกษา		ระดับตำแหน่ง			
	t	p-value	F	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
5. การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	.790	.430	26.932	.000	26.932	.000	2.359	.096	7.847**	.000
			**		**					
รวม	1.05	.292	26.288	.000	-	.009	13.372	.000	11.588	.000
	8		**		2.614**		**		**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ดังนี้

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักมากที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมนั้น เป็นการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพล เจริญสุข (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต-โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ประเด็นย่อยจริยธรรม แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ การทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจมีความยากลำบาก การกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ และการยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมพึงปฏิบัติ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ซึ่งเป็นความสนใจใฝ่รู้สั่ง

สมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา แยมเกต (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพบว่า สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และเป็นความต้องการจำเป็นในลำดับแรก อาจเป็นไปได้ว่า ประเด็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นการแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีในสาขาอาชีพ เพื่อนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยี มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษา พัฒนาการเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง นั้น อาจไม่ใช่เป้าหมายใหญ่ของนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม แต่นักวิชาการแรงงานมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่นเป็นหลักสำคัญ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านอายุ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยในด้านระดับการศึกษา อาชีพ หน่วยงานที่มาใช้บริการและติดต่อ พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ozcelik and Ferman (2006) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี และพบว่า สมรรถนะจะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กร และความต้องการของบุคคล เนื่องจากสมรรถนะมีลักษณะเป็นความรู้ ทักษะ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล รวมถึงแรงจูงใจและทัศนคติต่าง ๆ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความแตกต่างกันตามแต่ละบุคคลนั่นเอง

4. จากผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โญธิกา ผลาเลิศ และคณะ (2561) ที่ทำ

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า แม้ข้าราชการจะมีการกิจหลักหรือข้อปฏิบัติในประกอบวิชาชีพที่ชัดเจน แต่ก็สามารถปฏิบัติได้แตกต่างกันตามศักยภาพส่วนบุคคลอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยข้างต้น

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักมากที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมนั้น สำนักงานประกันสังคมอาจต่อยอด ด้วยการทำคู่มือหรือข้อบัญญัติในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมีจรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด เกิดความตระหนักในการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพนั้น กองฝึกอบรม สำนักงานประกันสังคม ควรมีการวางแผนออกแบบระบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยอาจต้องมีการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) หรือกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานประกันสังคมในระยะ 5 ปี เป็นต้น ขณะเดียวกัน ควรมีการกำหนดให้การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 นักวิจัยท่านต่อไปควรทำการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการศึกษา

2.2 นักวิจัยท่านต่อไปควรทำการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมในประเด็นสมรรถนะในหน้าที่ เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะในหน้าที่ของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และเพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม.(2565). **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566 จาก <https://hrm.mol.go.th/>.
- กุสุมา แยมเกตุ.(2561).รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553). **คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**. นนทบุรี : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- ทิวาพร พรหมจอม.(2561).ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,15(71),97-106.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). **การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไญยิกา ผลาเลิศ และคณะ. (2561). การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล**,5(1),61-69.
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2555). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. กรุงเทพฯ : บางกอกล๊อค.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). **กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund)**. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566 จาก <https://www.hrm.chula.ac.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก**.นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- Gaye Ozcelik, G. and Murat Ferman. (2006). Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. **Human Resource Development. Review**. 5 (1) : 72-91.