

การศึกษาระดับสมรรถนะหลัก ของข้าราชการส่วนภูมิภาค ที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน
ถึงชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี

พรรณธิดา นักรบ

11 กอธ ๒๕๕๕

328762

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

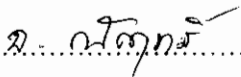
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

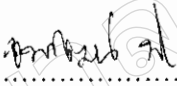
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ พรรณธิดา นักรบ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

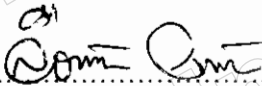
.....

(อาจารย์เอกลักษณ์ นัตถฤทธิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ธเนศวน์ พิมลจินดา)

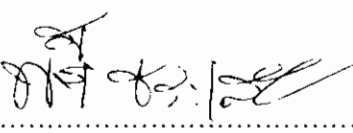
..... กรรมการ

(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์เอกลักษณ์ นัตถฤทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์เอกลักษณ์ ฌัณฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ที่คอยให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง จนทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง นายอาจณรงค์ สัตยพานิช พัฒนาการจังหวัดชลบุรี นางกัญญา ประเสริฐวิบูลย์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย รวมถึงข้าราชการส่วนภูมิภาค ที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มิได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

พรณธิภา นักรบ

54930022: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: สมรรถนะ/ สมรรถนะหลัก/ ข้าราชการพลเรือน/ กระทรวงมหาดไทย

พรรณธิภา นักรบ: ระดับสมรรถนะหลัก ของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี (CORE COMPETENCIES OF PROVINCIAL GOVERNMENT OFFICERS FROM OPERATIONS STAFF LEVEL TO PROFESSIONAL POSITIONS OR EQUIVALENT, AT THE CHON BURI PROVINCIAL COURT, MINISTRY OF THE INTERIOR) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ. รป.ม., 137 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัย “ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทยในศาลากลางจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี ตามตัวแปร อายุราชการ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ส่วนราชการ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามวัดระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการฯ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลของสมรรถนะหลัก

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทยในศาลากลางจังหวัดชลบุรี มีระดับสมรรถนะหลักทุกด้านอยู่ในระดับที่ 3 สามารถสรุปได้ดังนี้ ในภาพรวมข้าราชการ ๑ มีสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมสูงสุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม เป็นอันดับ 2 อันดับ 3 คือ ด้านการบริการที่ดี อันดับ 4 คือ ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามประเภทระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ ๑ ทุกระดับตำแหน่ง มีระดับสมรรถนะหลักสูงกว่าระดับสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

จากข้อค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาปรับระดับเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของแต่ละระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของข้าราชการในยุคปัจจุบัน อย่างน้อย 1 ระดับ เพื่อสร้างแรงผลักดันให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้น

ที่จะพัฒนาตนเอง 2) หัวหน้าส่วนราชการควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนช่องทางการพัฒนาตนเองให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวควรควบคู่ไปกับการประเมินผลทั้งก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนา เพื่อคัดแยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร และนำไปวางแผนหลักสูตรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) กระทรวงมหาดไทยควรออกนโยบายเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการที่ดีให้มีมาตรฐานในระดับสากล 4) กระทรวงมหาดไทย ควรปรับโครงสร้างอัตรากำลังของข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปสามารถเจริญก้าวหน้าในประเภทตำแหน่งของตนเองได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และก่อให้เกิดความรักในองค์กร แก้ไขปัญหาการโยกย้ายหน่วยงานบ่อย อันก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน 5) หัวหน้าส่วนราชการ ต้องกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และปลูกฝังค่านิยมการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

54930022: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: COMPETENCY/ CORE COMPETENCY/ CIVIL SERVANT/ MINISTRY
OF INTERIOR

PANTHIPA NUGROB: CORE COMPETENCIES OF PROVINCIAL
GOVERNMENT OFFICERS FROM OPERATIONS STAFF LEVEL TO PROFESSIONAL
POSITIONS OR EQUIVALENT, AT THE CHON BURI PROVINCIAL COURT, MINISTRY
OF THE INTERIOR. ADVISOR: AKEKALUK NUTTARIT, MPA., 137 P. 2013.

This study aims to examine level of core competencies of the civil servants in practitioner level to senior professional level or equivalent working at Chon Buri City Hall under Ministry of Interior. The dependent variables are tenure, educational level, category of position, rank, work feature, and department. Population, as well as the samples, consists of 127 civil servants. Questionnaire is used as data collecting tool. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings show that holistically the level of core competency of the samples is in level 3. Among all aspects of core competencies, the aspect of morality and ethics is rated the first and the highest, followed by teamwork, good service, accumulation of expertise, and achievement orientation, respectively. The comparison of core competency of the samples to the specification of the Office of the Civil Service Commission, it is found that the core competency of the samples is higher than that specified by the Office of the Civil Service Commission.

The recommendations are as follow. 1) The Office of the Civil Service Commission should revise standard criteria of each particular position regarding potential of civil servants at the present to encourage civil servants to improve themselves enthusiastically. 2) Potential development issues should be regularly emphasized by the heads of governmental organizations To become a learning organization, self-development support should be varied regarding the personal limitation, however, evaluation of promotion activities (pre-evaluation and post-evaluation) must be performed to be able to categorize personnel's competence and to plan the development programs. 3) Ministry of Interior should regulate good and standardized service policy. 4) To offer moral support and loyalty, Ministry of Interior should rearrange man power structure of civil servants in general category for them to be able to advance in their work. 5) Heads of governmental organizations must regulate administrative policy based on good governance and implant the value of being ethical civil servants to their subordinates

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	7
ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556	22
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	23
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	27
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับส่วนราชการ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากร	42
วิธีการวิจัย	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การให้คะแนน	45
เกณฑ์การแปลผล	47
4 ผลการวิจัย	49
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับสมรรถนะหลักของประชากร	52
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับ สมรรถนะหลัก ตามตัวแปร อายุราชการ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ส่วนราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับ ตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวง มหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี ของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับ ตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก	100
ภาคผนวก ข	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 คำเป้าหมายระดับมาตรฐานสมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด.....	16
2 หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัด ชลบุรี	37
3 เกณฑ์การให้คะแนนเทียบเคียงตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน	45
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพในการรับราชการ ปัจจุบัน	50
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนราชการ	52
6 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าข้อใดต่อไปนี้อยู่ตรงกับลักษณะการทำงานของตนมากที่สุด.....	52
7 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่าในปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบ สอบถามได้วางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติตามตามลักษณะใด.....	54
8 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่าในปีหน้าผู้ตอบแบบ สอบถามมีแผนการที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานของตนอย่างไร	55
9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	56
10 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นชาวบ้านคนหนึ่งเข้ามาภายในหน่วยงานของตน สิ่งแรกที่คุณตอบแบบสอบถาม จะทำคืออะไร	57
11 จำนวน และร้อยละของคำตอบจำแนกตามประเด็นที่ว่า ถ้าผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับแจ้งเรื่องร้องเรียนจากผู้มาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานของตนว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่าช้า จนทำให้ผู้มาติดต่อต้องเสียเวลามาก ในฐานะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งของหน่วยงานนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำอย่างไร	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากมีชาวบ้านมา สอบถามทางเพื่อไปหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งอยู่เป็นประจำซึ่งผู้ตอบ แบบสอบถามไม่ทราบว่าหน่วยงานดังกล่าวตั้งอยู่ตรงไหน ผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำอย่างไรในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว.....	59
13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านที่ดี	60
14 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธี จัดสรรเวลาในการพัฒนาตนเองอย่างไร	61
15 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธี การในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างไร	62
16 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากหน่วยงานของผู้ตอบ แบบสอบถามมีนโยบายที่จะนำระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ เช่น e-Office มาใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีการเตรียมตัวอย่างไรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว	63
17 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	64
18 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และได้ตรวจพบว่าพัสดุที่ทำการจัดซื้อ มานั้นมีคุณภาพต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะดำเนินการอย่างไร	65
19 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากผู้ตอบแบบสอบถาม ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีผู้มาเสนอผลประโยชน์เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวก ในการติดต่อราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามจะทำอย่างไร	66
20 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ข้อใด เป็นลักษณะสำคัญของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม	67
21 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คิดว่าข้อใด เป็นลักษณะสำคัญของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำทีมในการทำงาน ปรากฏว่าบุคลากรภายในทีมงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดขัดแย้งกันในเรื่องงาน จนเกือบทะเลาะกัน ทำให้บรรยากาศในทีมงาน เป็นไปด้วยความตึงเครียด ผู้ตอบแบบสอบถามจะทำอย่างไร	69
23 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน ใกล้เคียงกับข้อใดมากที่สุด	71
24 จำนวน และร้อยละของคำตอบ จำแนกตามประเด็นที่ว่า หากทีมหรือฝ่ายของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วนอย่างหนึ่ง แต่ปรากฏว่าเกิดปัญหาฉุกเฉินขึ้นมากมายจนอาจทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ หรืองานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ผู้ตอบแบบสอบถามในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งในทีมหรือฝ่าย จะทำอย่างไร	72
25 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความ และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการทำงานทีม	73
26 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความ และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าคะแนนที่ได้จากตารางด้านล่างนี้ เป็นค่าที่ได้จากแบบสอบถามที่มีการอ้างอิงตามระดับสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	74
27 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามอายุราชการ	75
28 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงานถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลางจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับ สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลาง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	79
30 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับ สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลาง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	81
31 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับ สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลาง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะงาน	83
32 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความหมายระดับ สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งระหว่างปฏิบัติงาน ถึงชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในศาลากลาง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามส่วนราชการ	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แนวทางสำหรับส่วนราชการในการพิจารณากำหนดสมรรถนะ.....	20
3 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง: HPO.....	21

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University