

Factors Related to Core Competency among Civil Servants in the Secretariat of The House of Representatives

Chanida Jaroenjit^{1*} and Pornphan Hemaphan²

¹ Master's Student in Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Loktip.ja@ku.th

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the level of core competencies among civil servants of the Secretariat of the House of Representatives; 2) compare the core competencies of civil servants of the Secretariat of the House of Representatives classified by personal factors; and 3) investigate the relationships between individual-level interventions, organizational climate, and the core competencies of civil servants of the Secretariat of the House of Representatives. The study employed quantitative research methodology. The sample size was determined based on the concept of Krejcie and Morgan (1970), with a 95% confidence level and a 5% margin of error, resulting in a group of 332 samples from the population of 1,938 civil servants of the Secretariat of the House of Representatives. The samples were selected using non-probability sampling through convenience sampling. The statistical methods employed included descriptive statistics, namely mean and standard deviation, and inferential statistics, namely the t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product-moment correlation coefficient. Statistical significance was determined at the .05 level. The findings revealed that the overall level of core competencies among civil servants of the Secretariat of the House of Representatives was at the highest level. The hypothesis testing indicated that: 1) civil servants with different levels of education had significantly different levels of core competencies; 2) there were no statistically significant differences found in core competencies based on gender, age, length of work experience, position type, or monthly income; and 3) individual-level interventions and organizational climate were positively correlated with the development of core competencies among civil servants of the Secretariat of the House of Representatives, which was consistent with the established hypotheses. Therefore, the organization should place importance on individual-level organizational development alongside the promotion of an organizational climate that facilitates civil servants' self-development. Such an approach would contribute to the long-term success of building and strengthening the organization's identity.

Keywords: Core Competency, Individual-Level Intervention, Organizational Climate, Civil Servants, Secretariat of the House of Representatives

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ชาณิดา เจริญจิตต์^{1*} และ พรพรรณ เหมะพันธุ์²

¹ นิสิตปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Laktip.ja@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์หลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการแทรกแซง ระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน จากประชากรข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 1,938 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการทดสอบสมมติฐานระบุว่า 1) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในระดับบุคคลอย่างควบคู่กับการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เอื้อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ เพื่อความสำเร็จในการสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, การแทรกแซงระดับบุคคล, บรรยากาศองค์การ, ข้าราชการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกส่งผลต่อวิถีชีวิตและการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน ทั้งการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล ความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน การทำงานและธุรกิจที่เผชิญการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล (Digital Transformation) และความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ทุกองค์การจึงต้องปรับตัว โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561ก) ข้าราชการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและนโยบายรัฐบาล ทั้งแผนปฏิรูปประเทศและแผนขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ภายใต้ความท้าทายและบริบทการทำงานที่เปลี่ยนไป การพัฒนาองค์การภาครัฐจึงสำคัญต่อการบริการประชาชน การสร้างความเชื่อมั่น และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รัฐบาลไทยจึงขับเคลื่อนนโยบายระบบราชการ 4.0 (Government 4.0) เพื่อให้การบริหารราชการโปร่งใส ยึดหยุ่น และตอบสนองประชาชนมากขึ้น ด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยมีบุคลากรสมรรถนะสูงเป็นแกนหลัก อย่างไรก็ตาม การยกระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการยังเผชิญปัญหากรอบสมรรถนะที่ไม่ชัดเจนในการรองรับอนาคต การขาดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาที่ไม่เชื่อมโยงกับการประเมินผลงาน

ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะไม่บรรลุเป้าหมายและกระทบประสิทธิภาพขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาคนทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้สำหรับทุกคนทุกระดับ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งพัฒนาคนทุกช่วงวัยในทุกมิติให้พร้อมสำหรับโลกยุคใหม่ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของภาคการผลิตให้สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่สามารถสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ และสมาชิกรัฐสภา ทั้งด้านเลขานุการ วิชาการ กฎหมาย และการอำนวยความสะดวกทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติ ประเทศชาติ และประชาชน มีวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament” หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการทันสมัย สมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยใช้แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกรอบดำเนินงานของหน่วยงานภายใน เพื่อพัฒนาองค์การด้านนิติบัญญัติให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566ก)

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การ จึงได้รับความสนใจและมีการดำเนินการอย่างแพร่หลาย ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อทำความเข้าใจถึงกลไกและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับขีดความสามารถขององค์กร งานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถนะของบุคลากรอย่างชัดเจน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม และบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ล้วนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคปัจจุบัน (ทศพร พิษะระ, 2566) สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและองค์การในหลายประเด็น โดย ชลธิชา ทิพย์วัฒน์ (2564) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อก้าวสู่การเป็น SMART Parliament โดยเน้นระดับสมรรถนะ สมรรถนะที่คาดหวัง และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่ พิมพ์สุดา แสงเกร็ด (2566) ศึกษาบรรยากาศองค์การและทัศนคติด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร และพบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาความสัมพันธ์ของการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของข้าราชการโดยตรงยังมีไม่มากนัก การศึกษารุ่นนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และการค้นหาความสัมพันธ์ของการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาคนในทุกมิติ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร อันจะนำไปสู่องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทและภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีหลัก 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการพัฒนางานองค์การ (Organizational Development: OD) แนวคิดบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) และแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแทรกแซงระดับบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แนวคิดการพัฒนางานองค์การ (Organizational Development: OD) ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Cummings & Worley (2015) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนางานองค์การสามารถดำเนินการได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้น การพัฒนางานองค์การระดับบุคคล (Individual Level) เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์การทั้งหมด และเป็นระดับที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การแทรกแซงระดับบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของ Bandura (1977), Piaget (1952), Vygotsky (1978), Skinner (1938), McClelland (1973), Maslow (1943) และ Rogers (1959) ที่ต่างอธิบายว่าการเรียนรู้ การฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

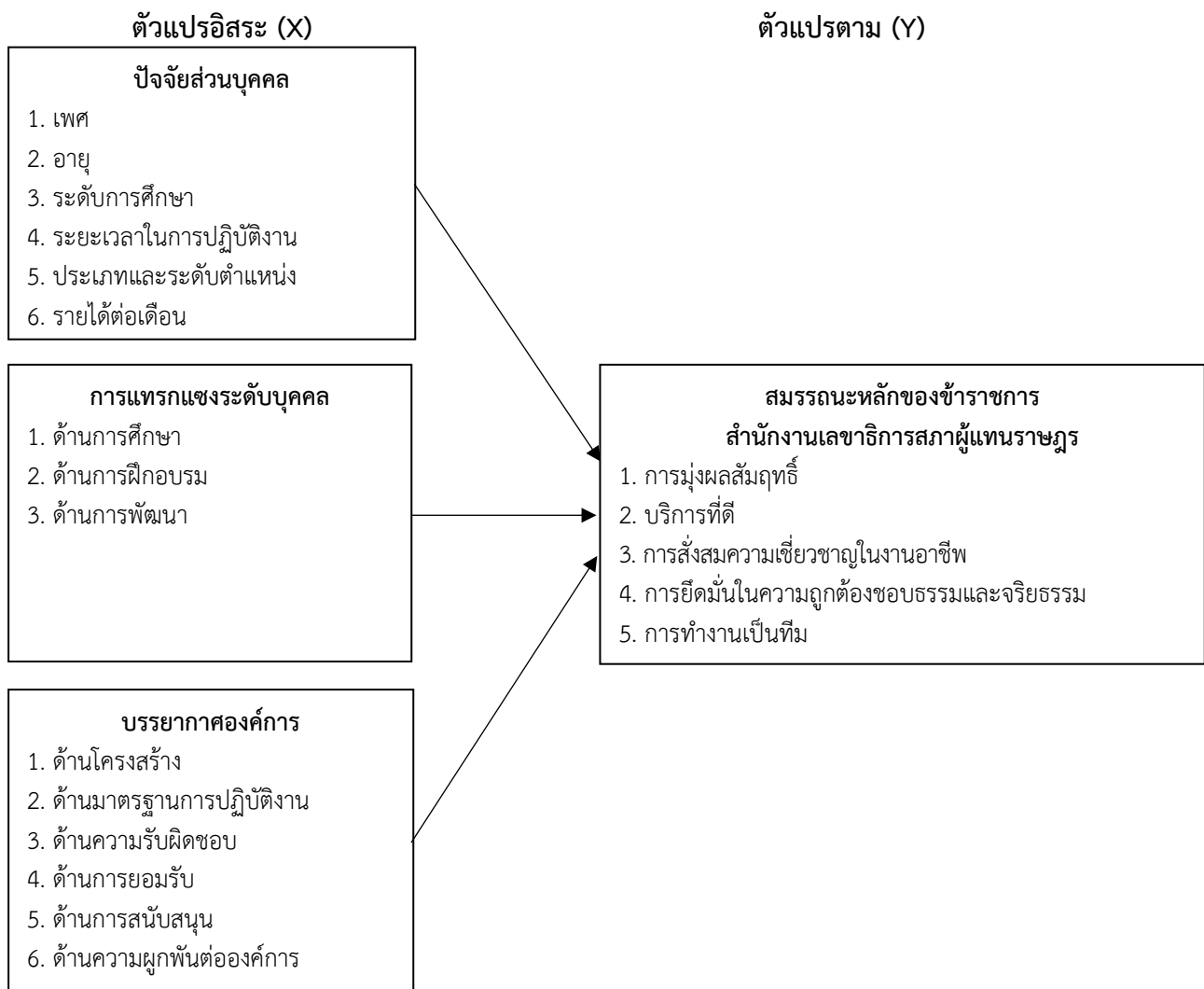
ในส่วนของ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) เป็นกรอบหลัก ร่วมกับแนวคิดของ Halpin & Croft (1963) และ Payne & Pugh (1976) ซึ่งอธิบายว่าบรรยากาศองค์การ เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทัศนคติ พฤติกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการ

สำหรับตัวแปรตาม ผู้วิจัยใช้ แนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของ McClelland (1973) และแนวคิดสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) ซึ่งอธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามกรอบสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมหลักที่องค์การคาดหวังจากข้าราชการทุกคน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังนำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มาใช้เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะหลักของข้าราชการตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาทั้งความแตกต่างและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยเลือกใช้ แนวคิดการพัฒนางานองค์การ ระดับบุคคลของ Cummings & Worley (2015) เป็นพื้นฐานของตัวแปรการแทรกแซงระดับบุคคล แนวคิดบรรยากาศ

องค์การของ Litwin & Stringer (1968) และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานของตัวแปรบรรยากาศองค์การ และใช้แนวคิดสมรรถนะของ McClelland (1973) และกรอบสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. เป็นกรอบของตัวแปรตาม โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมทั้งกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะหลัก กรอบแนวคิดนี้สะท้อนความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่คาดว่า การแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ จะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการยกระดับขีดสมรรถนะขององค์การในอนาคต



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 24 สำนัก 3 กลุ่มงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,938 คน (ฐานข้อมูลกำลังคนส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2568)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอ้างอิงแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 จากการคำนวณ พบว่า ประชากรจำนวน 1,938 คน ควรมีกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าขนาดขั้นต่ำที่กำหนด เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ลดผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และเพิ่มความครอบคลุมของกลุ่มตัวอย่าง ให้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ดียิ่งขึ้น ภายหลังการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการคัดเลือกข้าราชการที่สามารถเข้าถึงได้และสมัครใจตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาและการเข้าถึงประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในองค์กรที่มีภารกิจและหน้าที่เฉพาะ อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างและลดโอกาสเกิดความเอนเอียงในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Selection Bias) ผู้วิจัยได้กระจายการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมข้าราชการในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย และสามารถสะท้อนลักษณะของประชากรได้ใกล้เคียงมากที่สุด

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

ประเภทข้าราชการที่ใช้ศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ประเภทวิชาการ		
1.1 ระดับปฏิบัติการ	287	94
1.2 ระดับชำนาญการ	350	60
1.3 ระดับชำนาญการพิเศษ	364	48
1.4 ระดับเชี่ยวชาญ	284	48
2. ประเภททั่วไป		
2.1 ระดับปฏิบัติงาน	88	13
2.2 ระดับชำนาญงาน	213	13
2.3 ระดับอาวุโส	352	56
รวม	1,938	332

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 ปัจจัยการแทรกแซงระดับบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ส่วนที่ 3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ และ ส่วนที่ 4 สมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967)

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.935 และเมื่อจำแนกรายตัวแปร พบว่าการแทรกแซงระดับบุคคล บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะหลัก มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883, 0.947 และ 0.975 ตามลำดับ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 การแทรกแซงระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.3 สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภทตำแหน่งทั่วไป และวิชาการ ในช่วงเดือน ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2568 และทำการรวบรวมแบบสอบถามกลับเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล ก่อนดำเนินการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับการแทรกแซงระดับบุคคล บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) นอกจากนี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลัก โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (n=332)

ระดับสมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.22	0.735	มากที่สุด
2. บริการที่ดี	4.27	0.774	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.15	0.737	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.32	0.766	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.37	0.759	มากที่สุด
ภาพรวมระดับสมรรถนะหลัก	4.27	0.690	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.690) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.735) ด้านบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.774) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.737) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.766) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.759)

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=332)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.
1. เพศ	0.008	0.57
2. อายุ	1.691	0.169
3. ระดับการศึกษา	2.86	.037*
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1.583	0.164
5. ประเภทและระดับตำแหน่ง	0.519	0.605
6. รายได้ต่อเดือน	1.446	0.207

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นปัจจัยเดียวที่มีความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.860$, $p = .037$) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ของกลุ่มระดับการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าระดับ

การศึกษาคู่ใดมีความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่าปริญญาตรี (4.03)	ปริญญาตรี (4.17)	ปริญญาโท (4.35)	ปริญญาเอก (4.8)
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.03	-	-.135 (.528)	-.316 (.138)	-.760 (.089)
(2) ปริญญาตรี	144	4.17		-	-.181* (.019)	-.625 (.118)
(3) ปริญญาโท	174	4.35			-	-.444 (.266)
(4) ปริญญาเอก	3	4.80				-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.17$) มีระดับสมรรถนะหลักต่ำกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 4.35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ของการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือ Pearson's Correlation และตัวแปรจะมีความสัมพันธ์ต่อกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลดังนี้

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการแทรกแซงระดับบุคคล บรรยากาศองค์การ และระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวแปรอิสระ	ED	TR	DE	ST	SD	RP	SP	SU	RE	DV
การแทรกแซง										
การศึกษา (ED)	1									
การฝึกอบรม (TR)	.703**	1								
การพัฒนา (DE)	.703**	.779**	1							
บรรยากาศองค์การ										
โครงสร้าง (ST)	.632**	.655**	.802**	1						
มาตรฐาน (SD)	.649**	.721**	.742**	.808**	1					
ความรับผิดชอบ (RP)	.521**	.661**	.676**	.607**	.636**	1				
การยอมรับ (SP)	.653**	.716**	.763**	.733**	.755**	.734**	1			
การสนับสนุน (SU)	.641**	.683**	.798**	.778**	.787**	.645**	.828**	1		
ความผูกพัน (RE)	.585**	.708**	.706**	.657**	.722**	.669**	.789**	.746**	1	
สมรรถนะ (DV)	.562**	.664**	.692**	.615**	.656**	.817**	.743**	.700**	.761**	1

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับการแทรกแซงระดับบุคคล และบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะหลักของข้าราชการ		ความสัมพันธ์	ลำดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value (Sig.)		
การแทรกแซงระดับบุคคล				
การศึกษา (ED)	.562**	.000	ปานกลาง	3
การฝึกอบรม (TR)	.664**	.000	ปานกลาง	2
การพัฒนา (DE)	.692**	.000	ปานกลาง	1
ภาพรวมการแทรกแซงระดับบุคคล	.708**	.000	สูง	
บรรยากาศองค์การ				
โครงสร้าง (ST)	.615**	.000	ปานกลาง	6
มาตรฐาน (SD)	.656**	.000	ปานกลาง	5
ความรับผิดชอบ (RP)	.817**	.000	สูง	1
การยอมรับ (SP)	.743**	.000	สูง	3
การสนับสนุน (SU)	.700**	.000	สูง	4
ความผูกพัน (RE)	.761**	.000	สูง	2
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	.809**	.000	สูง	

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การแทรกแซงระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .708$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการส่งเสริมการแทรกแซงระดับบุคคลเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแทรกแซงระดับบุคคลทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = .692$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($r = .664$) และด้านการศึกษา ($r = .562$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในส่วนของบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .809$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อองค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของข้าราชการมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ ($r = .761$) ด้านการยอมรับ ($r = .743$) และด้านการสนับสนุน ($r = .700$) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในระดับสูง ขณะที่ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = .656$) และด้านโครงสร้าง ($r = .615$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ การอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการให้บริการประชาชน ตลอดจนมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการและการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ผลที่พบยังสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสนับสนุนการบรรลุภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ผ่านมาไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อการยกระดับศักยภาพของบุคลากรรายบุคคลเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรในการรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการบริหารราชการได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการกำหนดกรอบสมรรถนะหลักและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ จึงเอื้อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และรักษาระดับสมรรถนะหลักไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) ที่อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ อรุณภักคมงคล และคณะ (2566) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเสนอให้มีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ผลการศึกษารังนี้จึงแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรไม่เพียงเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หากแต่ยังเป็นกลไกที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานที่มีภารกิจสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

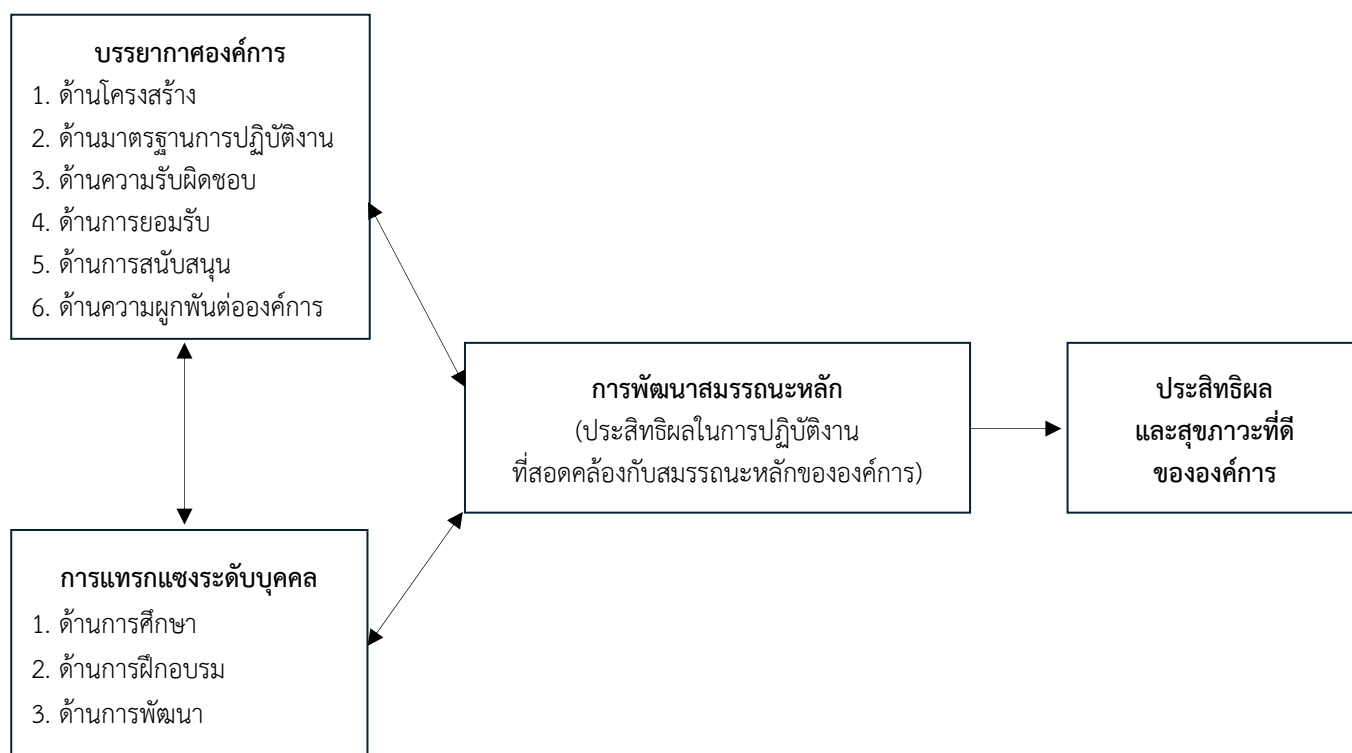
2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทและระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างของสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ระดับการศึกษามีความแตกต่างของสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการมีสมรรถนะหลักของข้าราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลเป็นสำคัญ แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการพัฒนา การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะใกล้เคียงกัน แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หรือประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ยังสะท้อนว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีส่วนช่วยลดความแตกต่างของบุคลากรในด้านสมรรถนะ โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง อย่างไรก็ตาม การที่ระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการศึกษายังคงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน ทำให้ข้าราชการทุกกลุ่มได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม จึงไม่ปรากฏความแตกต่างของสมรรถนะตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมมีพื้นฐานด้านองค์ความรู้และศักยภาพในการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) ที่อธิบายว่าความรู้และทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ และสอดคล้องกับ สุภารัตน์ เมืองโสภา (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าพื้นฐานทางการศึกษาอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษารังนี้จึงแสดงให้เห็นว่า การยกระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการควรมุ่งเน้นการสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักสูงที่สุดในปัจจัยด้านการแทรกแซงระดับบุคคล ขณะที่ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงที่สุดในปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการยกระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการไม่ได้เกิดจากการพัฒนาความรู้หรือการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกัน กล่าวคือ แม้องค์กรจะจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง แต่หากขาดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะหลักก็อาจไม่เกิดผลอย่างเต็มศักยภาพ ในทางกลับกัน เมื่อองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และถ่ายทอดศักยภาพสู่ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งการที่ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์สูงที่สุด สะท้อนว่าการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และรับผิดชอบต่อภารกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขณะที่ด้านการสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดในปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ค่าปรึกษา และกำลังใจจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จึงมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler & Wiggs (1989) และแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer (1968) และสอดคล้องกับ พิเชษฐกิตติ์ บุญพลีสุขโสธิน และชนะพล ศรีฤชา (2564) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร ผลการศึกษารังนี้จึงแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการระหว่างการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรายบุคคลและการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการและการพัฒนาองค์กรในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมระหว่างการแทรกแซงระดับองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์การกับผลลัพธ์ขององค์การ กล่าวคือ การแทรกแซงระดับองค์กรผ่านบรรยากาศองค์การช่วยสร้างระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในระดับองค์กร ในขณะที่การแทรกแซงระดับบุคคลช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร โดยเมื่อทั้งสองระดับดำเนินการสอดประสานกัน จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การเชิงบวก ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ ความผูกพัน และนวัตกรรม อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลและสุขภาวะที่ดีขององค์การอย่างยั่งยืน เนื่องจากผลการศึกษาส่งเสริมให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดจากการบูรณาการระหว่างการแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การสนับสนุนขององค์การ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น ฯลฯ เป็นปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยการแทรกแซงระดับบุคคลด้านการพัฒนา เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ฯลฯ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐจะประสบผลสำเร็จเมื่อองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสนับสนุน การเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายและวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการยกระดับสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีสมรรถนะหลักในระดับที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจขององค์กร

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีสมรรถนะหลักสูงกว่า ขณะที่เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทและระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแทรกแซงระดับบุคคล บรรยายาองค์การ และสมรรถนะหลัก พบว่า การแทรกแซงระดับบุคคลและบรรยายาองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการแทรกแซงระดับบุคคลทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก ซึ่งด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์สูงที่สุด สำหรับบรรยายาองค์การ พบว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลัก โดยด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรและบรรยายาองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร

1.2 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรส่งเสริมบรรยายาองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความรับผิดชอบในหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐหรือกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลลัพธ์ระดับองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพการให้บริการ หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งประยุกต์ใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา ทิพย์วัฒน์. (2563). การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อก้าวไปสู่การเป็น SMART Parliament. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐ์โสอิน และ ชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพ*, 14(1), 441-449.
- ทศพร พิษะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 341-358.
- พิมพ์สุดา แสงเกร็ด. (2566). ทศนคติของข้าราชการต่อธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- เพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พงษ์นิญญ และ ณัฐนารี เอมยงค์. (2566). สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 9(1), 35-47.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561ก). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/01/PDF-%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B8%A2-%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%A5%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1.pdf>.
- _____. (2561ข). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *ทิศทางการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566ก). *แผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- _____. (2566ข). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภารัตน์ เมื่อโสภา. (2565). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development & Change*. (10th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Payne, R. L., & Pugh, D. S. (1976). Organizational structure and climate. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1125-1173). Chicago, IL: Rand McNally.
- Piaget, J. (1952). *The Origins of Intelligence in Children*. New York: International Universities Press.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science* (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw-Hill.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York: Appleton-Century.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.