

การศึกษาเรื่อง “การกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการกำหนดสมรรถนะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ระหว่างคณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินการ ได้แก่ ตำแหน่งประธานกรรมการดำเนินการ หรือรองประธานกรรมการดำเนินการ หรือ กรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวนรวม 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score : WMS) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

#### ผลการศึกษามีดังนี้

1. ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป
2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านต่างๆ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (WMS = 4.04 S.D. = .64) โดยสมรรถนะด้านความรู้ที่จำเป็นต้องมี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (WMS = 4.27

S.D. = .49) และสมรรถนะที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.46 S.D. = .72) สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นต้องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (WMS = 4.26 S.D. = 0.44) และสมรรถนะที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.56 S.D. = .64) สมรรถนะด้านวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (WMS = 4.49 S.D. = .45) และสมรรถนะที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.92 S.D. = .65) สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่จำเป็นต้องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (WMS = 4.56 S.D. = .47) และ สมรรถนะที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.90 S.D. = .73) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่จำเป็นต้องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (WMS = 4.48 S.D. = .47) และสมรรถนะที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.93 S.D. = .63) สมรรถนะด้านความรู้ที่จำเป็นตามตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (WMS = 4.21 S.D. = .50) และที่สหกรณ์มีอยู่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (WMS = 3.54 S.D. = .66)

3. ผลจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ควรกำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงานทั้งระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ ที่ต้องกำหนดให้เข้าไปในแนวทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารควรกำหนดสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง จริยธรรม และจิตบริการ การกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับเจ้าหน้าที่กำหนดโดยแบ่งออกเป็น สมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสหกรณ์ การลงทุน การบริหารสภาพคล่อง ความรู้ด้านการเงิน สินเชื่อ สมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญในวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การนำเสนองาน การวิเคราะห์และแก้ปัญหา การให้คำแนะนำปรึกษาและการสอนงาน สมรรถนะพฤติกรรม ได้แก่ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร จิตบริการและการจูงใจผู้อื่น และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ การควบคุมอารมณ์ การเรียนรู้ ความกระตือรือร้น ความมั่นใจในตนเอง ความน่าเชื่อถือ การอุทิศตนให้กับงาน ความคิดสร้างสรรค์ และทัศนคติเชิงบวก

4. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ยังขาดความรู้ที่จำเป็นในตำแหน่งงานที่ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจ และในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังไม่มีกำหนดสมรรถนะครบทุกวิชาชีพทำให้บางหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยไม่มีความรู้เฉพาะด้าน

This survey study was conducted to investigate the following: 1) competency determination of staff of the Savings and Credit Cooperative for State Enterprise Employees in Bangkok; 2) a comparison of concepts of the competency determination of the Savings and Credit Cooperative for State Enterprise Employees in Bangkok between the Savings and Credit Cooperative board of director, managers and staff of the Savings and Credit Cooperative; 3) problems encountered in the competency determination of staff of the Savings and Credit Cooperative.

The sample group of this study consisted of 234 staff of 39 Savings and Credit Cooperative for State Enterprise Employees located in Bangkok. They were Savings and Credit Cooperative board of director, managers, assistant managers, financial staff, accountants, credit staff, and general affair staff. A set of questionnaires was used for data collection. Obtained data were analyzed by using frequency, percentage, weight mean score (WMS.), and standard deviation (S.D.).

Results of the study revealed the following:

1. Most of the respondents had a high level of knowledge and understanding about the competency determination (80 percent and above)
2. The respondents had a very high level of agreement to the opinion about the competency determination (WMS = 4.04 S.D. = .64); a highest level of opinion about necessary competency on knowledge (WMS = 4.27 S.D. = .49 ); a high level of opinion about the existing competency of the savings cooperative (WMS = 3.46 S.D. = .72); a highest level of opinion about the necessary skills (WMS = 4.26 S.D. = .44); and a high level of opinion about the existing

competency of the cooperative (WMS = 3.56 S.D. = .64); a highest level of needed competency in profession (WMS = 4.49 S.D. = .45); a high level of existing competency of the cooperative (WMS = 3.92 S.D. = .65); a highest level of competency in team work (WMS = 4.56 S.D. = .47); a high level of existing competency of the cooperative (WMS = 3.90 S.D. = .73); a highest level of competency in self development (WMS = 4.48 S.D. = .47); a high level of existing competency of the cooperative (WMS = 3.93 S.D. = .63); a highest level of needed knowledge based on their position (WMS = 4.21 S.D. = .50); and a high level of opinion on existing knowledge based on their position of the cooperative had (WMS = 3.54 S.D. = .66)

3. With regards to the concept of the competency determination of the respondents, it was found that appropriate competency should be determined for the respondents in terms of core competency and functional competency for executive and staff. The competency determination must conform to the vision and mission of the savings and Credit cooperative in order to achieve the goals of the organization. This could be easy for the assessment of working performance. In fact, the core competency determination for administrators should focus on knowledge about change management, ethics, and service-minded. Meanwhile, the core competency determination for staff should be sorted into the following:

1. Competency in knowledge eg. knowledge on savings and Credit cooperative, cooperative laws, investment, liquidity management, finance, and credit.
2. Competency in skills eg. In profession, teamwork, presenting, analyzing and problem – solving, supervising, and teaching
3. Competency in behavior eg. Working responsibility, coordination, human relationships, communication, service minded, and motivation.
4. Competency in self – development eg. intention to be successful, emotional control, learning, enthusiasm, self – confidence, reliability, job sacrifice, creativeness, and positive attitude.

4. For problems encountered, it was found that the respondents lacked of needed knowledge used in their positions. The determination of knowledge competency must conform to the vision, mission, and strategy of the Savings and Credit Cooperative. Besides, most of the human resource management of the Savings and Credit Cooperative lacked of the competency determination of all professions. This caused some Saving and Credit Cooperatives have staff having no specific knowledge.