

The development of work competencies of local administrative organizations Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province

Piyawan Katedee

Bampen Maitreesophon

Master of Public Administration Program Stamford International University

Corresponding Author: Wan488@hotmail.com

Received: March 29, 2020 Revised: July 16, 2020 Accepted: July 24, 2020

Abstract

The objective of the study were 1) to study level of competency development of local administrative organization personnel, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province 2) to study the operational factors of the personnel of the local government organization , Bang Saphan District Prachuap Khirikhan Province 3) to study working factors with logical reasoning and the development of job performance of the staff of the local government organization , Bang Saphan District Prachuap Khiri Khan Province The sample was selected from the personnel of the local government organization in Bang Saphan District. Prachuap Khiri Khan Province, consisting of 146 people. The statistics used for descriptive and Inferential Statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis.

Research findings were as follows: 1) the overall image of operational factors was at high level. 2) the overall in Performance development was at high level. 3) factors in performance towards job progressing and colleague's relationship with a logical-effect relationship have statistical significance at .001. while the supportive of supervisors have a logical-effect relationship with performance development have statistical significance at .05.

Keywords: Development, Competency, Local Government Organization

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปิยวรรณ เกษดี

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: Wan488@hotmail.com

ได้รับบทความ: 29 มีนาคม 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 16 กรกฎาคม 2563 ตอบรับตีพิมพ์: 24 กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 -2561) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายร่วมกับทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายหลักที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2556, หน้า 34-36)

การปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในความกินดีอยู่ดี ซึ่งปัจจุบันภาครัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอนภารกิจให้กับส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบมากขึ้น งานมีความซับซ้อน จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถที่พร้อมจะรองรับภาระ หน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์สากล พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (รมิตา ชาริรัตน์, 2560, หน้า 2)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปัจจุบันพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ให้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมาย เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการเรียนรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจนบุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด (องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม, 2561)

ปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของบุคลากร และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงอุปนิสัย พฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยความสำเร็จของทุกองค์การในปัจจุบันต้องอาศัยการ

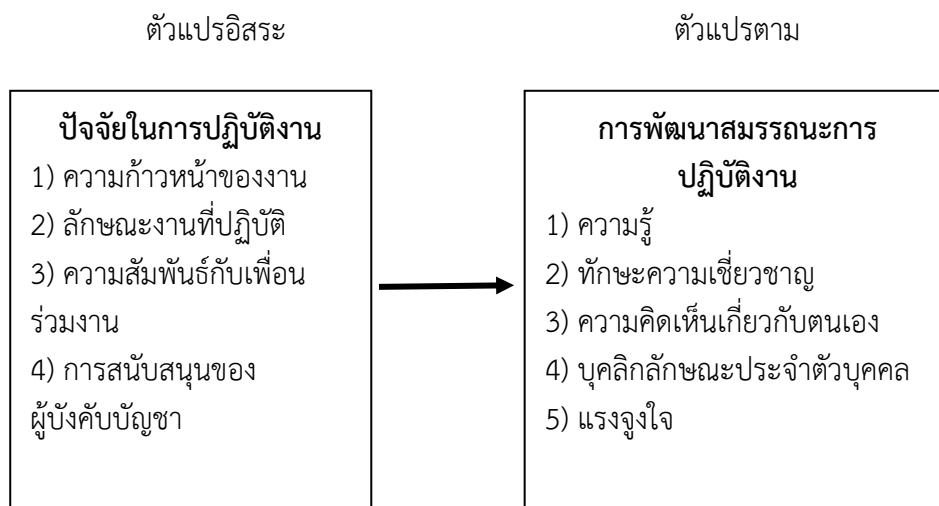
ผลักดันของคนในองค์กร เพราะจะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ เกิดการพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ Moss (1974, pp. 99-101) และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1973)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 10 แห่ง จำนวน 939 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Random Sampling) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรงตามความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.83 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.816

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางสื่อออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะ ส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สถิติ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส สังกัดสำนักงานปลัด มีสถานภาพการปฏิบัติงานลูกจ้างตามภารกิจ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติของงาน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าของงาน

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ส่วน คือส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ (Skills) ในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) รวมทั้ง บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” แนวคิดดังกล่าวอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ทองมี (2554) เรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี สมรรถนะหลักด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา เอกวัตร (2556) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, (1959, p. 153) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Moss (1974, pp. 99-101) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีมิตรจิตกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชย ให้รางวัลหรือโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2554) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิยา พิมพ์เสนา (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง อยู่ในระดับดี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานเกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธียา พิมพ์เสนา (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามสมรรถนะของ APN ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทร์นิล (2561) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้แก่ สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความรู้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก แล้วนำผลที่ได้มาทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ
2. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ใกล้เคียงและมีบริบทในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและทุกประเด็น
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร การฝึกอบรม เป็นต้น
4. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านอื่นๆ เช่น สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ดิสพงศ์ จันทน์นิล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร 5(1), 292-306.
- เมธียา พิมพ์เสนา. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล ขั้นสูง. วารสารกองการพยาบาล 42(2), 47-59.
- รมิดา ชำนิรัตน์. (2560). สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วีณา ทองมี. (2554). สมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุทัยธานี. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. วันที่ 23 กรกฎาคม 2558 (หน้า 235-248) นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 6(1), 109-120.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม. (2561). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563. ประจวบคีรีขันธ์: ผู้แต่ง.
- Greenl, S. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, David. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Moss, R. H. (1974). *Work Environment Scale Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

