



Performance of Local Government Employees, Local Government Organizations in Chiang Yuen District Maha Sarakham Province

Watcharaporn Phupetch, Phakdee Phosing and Yupaporn Yupass

Master of Public Administration, Maha Sarakham Rajabhat University, Thailand

E-mail: watcharapornphuetch05@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5297-6368>

E-mail: eliti_pana@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1596-9653>

E-mail: Yupaporn_yu1@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3532-0808>

Received 03/08/2024

Revised 15/08/2024

Accepted 11/09/2024

Abstract

Background and Aims: Work performance is important because it directly affects output and efficiency, making sure that assignments are finished successfully and objectives are met. Good work output has a positive impact on staff growth and happiness as well, which boosts organizational success as a whole. Thus, this research study has three objectives: (1) to examine the level of job performance competency among local government employees in Chiang Yuen District, Maha Sarakham Province; (2) to compare job performance competencies of local government employees in Chiang Yuen District, Maha Sarakham Province, based on gender, age, education level, and work experience; and (3) to provide recommendations concerning the job performance competencies of local government employees in Chiang Yuen District, Maha Sarakham Province.

Methodology: The sample size consisted of 148 individuals, determined using Taro Yamane's formula, with proportional stratified random sampling and simple random sampling employed. The research instrument was a Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, frequency, standard deviation, T-test for gender comparison, and One-Way ANOVA for comparison based on age, education level, and work experience.

Results: The research findings revealed that: (1) the overall level of job performance competency among local government employees in Chiang Yuen District, Maha Sarakham Province, was high; (2) there were statistically significant differences in job performance competencies based on gender, age, education level, and work experience at the 0.05 level; and (3) the recommendations include: (3.1) In terms of achievement orientation, there should be skill and knowledge development such as data analysis, communication, and project management, with clear goal setting that aligns with organizational policies and community needs. (3.2) In terms of service orientation, a system for listening to and responding to public feedback should be established, and the service system should be improved for convenience and speed. Service processes should be reviewed and simplified to reduce time and steps in service delivery. (3.3) Regarding expertise accumulation, continuous learning and skill development, such as IT skills, project management,



and problem-solving, should be promoted. A culture of knowledge exchange within the organization should be fostered, encouraging the sharing of knowledge and experiences among employees. (3.4) In terms of adherence to correctness, justice, and ethics, regular training on ethics and work ethics should be conducted, focusing on corruption prevention, maintaining transparency, and compliance with laws and regulations. An organizational culture supporting honesty and transparency should be established. (3.5) In terms of teamwork, good relationships among employees should be promoted through internal relationship-building activities, such as recreational activities, workshops focused on teamwork and opinion exchanges. Building good relationships will enhance employees' confidence and trust in each other, leading to more effective teamwork.

Conclusion: The study comes to the conclusion that local government workers in Chiang Yuen District generally perform well on the job, with notable variations seen depending on demographic factors. The study suggests focused development in areas like achievement orientation, service efficiency, expertise accumulation, ethical adherence, and teamwork, with an emphasis on ethical training, ongoing learning, and creating a collaborative work environment, to further improve performance.

Keywords: Competency; Performance; Local Government Organization

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

วัชรภรณ์ ภูเพ็ชร, ภักดี โพธิ์สิงห์ และ ยุภาพร ยุภาศ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะเสร็จสิ้นได้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผลงานที่ดีจะส่งผลต่อการเติบโตและความสุขของพนักงานด้วยเช่นกัน ซึ่งจะส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ (3) เพื่อศึกษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาร์ ยามาเน่ สุ่มตามสัดส่วน และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศใช้สถิติ T-test และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย: (1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย (3.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการจัดการโครงการ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและความต้องการของชุมชน (3.2) ด้านการบริการที่ดี มีการสร้างระบบการรับฟังและตอบสนองความคิดเห็นของประชาชน ปรับปรุงระบบการบริการให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว และไม่ซับซ้อน เพื่อลดเวลาและขั้นตอนในการให้บริการ (3.3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการโครงการและการแก้ปัญหา การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ควรส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน (3.4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีการจัดอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมและการพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การป้องกันการทุจริต การรักษา ความโปร่งใส และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ความซื่อสัตย์และโปร่งใส และ (3.5) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการทำงานร่วมกัน

และการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจและไว้วางใจกัน ทำให้การทำงาน เป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจด้านสังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันส่งผล ให้หลายองค์กรทั้ง หน่วยงานราชการและเอกชน หลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบ การปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น มิได้อาศัยแค่ เพียงบุคลากรที่เก่ง หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี, 2559) การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความ แตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล โดยวัดได้ จากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้ ผลงานที่มีประสิทธิภาพโดยคุณลักษณะในขั้นนั้นรวมถึงพฤติกรรม บุคลิกภาพที่มองเห็นได้และค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อที่ไม่อาจ เห็นได้แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัติ นั้น ปัจจัยการบริหารที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าขององค์กร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ ระบบ บริหารด้านอื่น ๆ ดำเนินไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้ เพิ่ม คุณค่าในตัวเองได้ สามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ยิ่งใช้มากเท่าไรยิ่งทำให้มีทักษะและประสบการณ์ มากขึ้น เท่านั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ทว่าทรัพยากร มนุษย์ล้วนมีความ หลากหลาย มีความรู้สึกนึกคิดที่ซับซ้อน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกับนั้นเพื่อให้การดำเนินงาน ขององค์กรสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้ อย่างเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (พิสมัย ชัยมหา, 2558) ต้องบริหารงาน เชิงรุกรวดเร็ว มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานใน หน้าที่หรือความรับผิดชอบแตกต่าง จากเดิม ต้องสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานตามยุคสมัยใหม่มีความ รอบรู้ตามสายงานสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติตลอดจนรอบรู้ความเกี่ยวกับสายงานอื่นที่มีความสัมพันธ์กันด้วย อีกทั้งต้องปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพจึงจะนำพาหรือผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จได้ (ธิดารัตน์ โสภา, 2556) สมรรถนะ หรือ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรสมรรถนะ มี ประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคลโดยรวม กล่าวคือ ช่วยให้การ คัดสรรบุคคลมีลักษณะที่ดี ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสม กับงาน เพื่อ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสามารถของ ตัวเองว่าตนเองอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กรช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลัก ของผลงาน (KRIS) บรรลุ เป้าหมายเพราะ (Competency) จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดแล้วจะต้องใช้

(Competency) ตัวไหนบ้าง ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ช่วยให้เกิดการไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะหากทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะเวลาที่จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 8)

การบริหารงานบุคคลในบางครั้ง มักจะประสบปัญหาเรื่องการขาดสมรรถนะการปฏิบัติงานภายใน องค์กรของตนเอง ในด้านการกำหนดนโยบายกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาในองค์กร การขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งอาจเกิด จากการขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระบบงานของข้าราชการและปฏิบัติงาน ต่ำกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ตรงตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการพัฒนาองค์กร ขาดความตั้งใจและขาดความพยายาม ขาดการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่าง ไม่ถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการและขาดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานหรือส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นที่ จะต้องหาวิธีนำหลักการและแนวทางพัฒนา การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยนำเอาสมรรถนะใน การปฏิบัติงานมาใช้ภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย คุณลักษณะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพและการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2552: 7)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัด มหาสารคาม มีเนื้อที่รวม 52.374 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 100,000 คน ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม รองลงมา คือ ค้าขายและรับจ้าง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง 1) เทศบาลตำบลเชียง ยืน 2) เทศบาลตำบลโพหนอง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน 4) องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองซอน 5) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน 6) องค์การบริหารส่วนตำบลคูทอง 7) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุม 8) องค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน 9) องค์การบริหารส่วนตำบล ดงบัง จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกพนักงานส่วน ท้องถิ่นขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ขาดความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรและชุมชนที่ทำงานอยู่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดทักษะในการทำงานเชิงรุก เช่น ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น พนักงานส่วนท้องถิ่นขาดทักษะ ในการทำงานเชิงบริการ เช่น ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการบริการลูกค้า เป็นต้น (ท้องถิ่นอำเภอเชียงยืน, 2566) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนของ องค์กร ที่มีค่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวสู่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตได้ การวิจัยนี้สามารถนำ ข้อเสนอแนะไปใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรเพื่อการ ปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัด มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเชียงยี่น จังหวัด มหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1973) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเรื่อง "Competency" ซึ่งเขานิยามว่าเป็นคุณลักษณะทาง จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ความรู้, ทักษะ, และลักษณะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

Erpenbeck (2010) นิยาม "สมรรถนะ" ว่าเป็นความรู้, ทักษะ, และทัศนคติที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานในบริบทเฉพาะ ซึ่งเขายังกล่าวถึงการพัฒนาและการวัดสมรรถนะในแง่ของการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย

Prahalad and Hamel (1990) นิยามสมรรถนะหลัก (Core Competence) ว่าเป็นความสามารถ เฉพาะตัวที่ทำให้องค์กรสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มและแข่งขันซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี, การจัดการ, และความรู้เชิงลึก

Boyatzis (1982) นิยามสมรรถนะในเชิงการบริหารจัดการว่าเป็นชุดของลักษณะทางพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสามารถนำไปประเมินและพัฒนาผ่านกระบวนการอบรมบุคลากร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความ ชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสม ของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และการ ประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินบุคคลที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถ

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 7) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สำหรับสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความ รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐาน นี้อาจจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความเต็มใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเองต่อเนื่อง ทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

4. ขอบธรรมการยึดมั่นในความถูกต้องจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน หลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนร่วมในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพ การกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสม ของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและการประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินบุคคลที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถ ทักษะประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) ความสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ของการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบสมรรถนะหลัก ในราชการพลเรือนของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 7) ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 234 คน (ท้องถิ่นอำเภอเชียงยืน, 2566)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 148 คน โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973: 727) คำนวณตาม สัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ ลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scales) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 45) โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัด มหาสารคาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่าน Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน จากนั้นตรวจสอบ ความสมบูรณ์ และความถูกต้องแบบสอบถามที่ได้รับคืนปรากฏว่าสมบูรณ์ถูกต้อง ทั้งหมด นำแบบสอบถามลง รหัส (Coding Form) การวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) และกำหนดการแปลความหมาย สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัด มหาสารคาม ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551: 186)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test (Independent Samples) 3.2

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 119)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม ใช้การแจกแจง ความถี่จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอโดยการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม	ระดับ สมรรถนะ		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.41	0.78	มาก	3
2. ด้านการบริการที่ดี	3.22	1.23	ปานกลาง	5
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.40	0.84	ปานกลาง	4
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม	3.60	0.83	มาก	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	0.89	มาก	1
โดยรวม	3.48	0.91	มาก	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

1.1 เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุที่ต่างกัน มีส่วนร่วมโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

1.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

1.4 สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีส่วนร่วมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

2. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการจัดการโครงการ การกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน คำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และความต้องการของชุมชน

2.2 ด้านการบริการที่ดี มีการสร้างระบบการรับฟังและตอบสนองความคิดเห็นของประชาชน ปรับปรุงระบบการบริการให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว และไม่ซับซ้อน เพื่อลดเวลาและขั้นตอนในการให้บริการ

2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการโครงการและการแก้ปัญหา การสร้าง วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ควรส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่าง พนักงาน

2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม มีการจัดอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมและการพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การป้องกันการทุจริต การรักษาความโปร่งใส และการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความซื่อสัตย์และโปร่งใส

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้พนักงาน มีความมั่นใจและไว้วางใจกันทำให้การทำงาน เป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องทำให้มีความรู้และความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบ มีการจัดสรรงานที่เหมาะสม การสื่อสารที่ชัดเจน และมีการประเมินและติดตามผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรมีการสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ ทั้งในเรื่องของทรัพยากรและการให้คำแนะนำ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$ และ $\sigma = 0.67$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ผิวอ่อนดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพยยนต์ จันทเขต (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลาย ครอบคลุมงานบริการ งานบริหาร งานเทคนิคฯ ซึ่งบางประเภทอาจเหมาะสมกับเพศชายหรือเพศหญิงมากกว่า ตัวอย่างเช่น งานบริการ งานบริการที่ต้องพบปะผู้คน เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ อาจเหมาะสมกับเพศหญิงมากกว่า เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วเพศหญิงมีความอดทน ใจเย็น และเข้าใจผู้อื่นได้ดีกว่า งานเทคนิคที่ต้องใช้แรงงาน เช่น งานช่างไฟ งานช่างประปา อาจเหมาะสมกับเพศชายมากกว่า เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วเพศชายมีกำลังกายมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์พัชร ไม้พูล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประเภทตำแหน่งต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุมากกว่า มักมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า คำนึงกับระบบงานและวัฒนธรรมองค์กร มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน มีมุมมองและวิธีคิดที่รอบคอบและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน ที่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลัก

ของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig = .016$)

3. เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักการ ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) ด้านทักษะ มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะ การสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้เทคโนโลยีมากกว่า 3) ด้านโอกาส พนักงานที่มีระดับ การศึกษาสูง มักมีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ที่ท้าทาย มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ มีโอกาส เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชรา ล่ำสี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวดที่มีระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีสมรรถนะ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานมากทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน และการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วมากขึ้น ซึ่งช่วยให้การทำงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ มีความ ชำนาญในงานที่ทำมากกว่า เนื่องจากได้ฝึกฝนและพบเจอ ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าทำให้มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหา ได้เรียนรู้และสะสมความรู้จากการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งวิทย์ เดชานนท์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัด กำแพงเพชร สรุปได้ว่า ด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ต่างกันสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ใจภักดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อบรมพัฒนาทักษะการวางแผนจัดทำปฏิทินในการทำงาน เพื่อจัดการ เวลาให้สามารถบรรลุเป้าหมายการทำงาน มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ประเมินประสิทธิภาพการวางแผนปฏิทิน ปัจจุบัน 2) ตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญ 3) เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมใช้เครื่องมือจัดการปฏิทิน เช่น Google Calendar 4) ฝึกฝนเทคนิคการจัดการเวลา จัดลำดับความสำคัญของงานตามความเร่งด่วน และความสำคัญ

1.2 ด้านการบริการที่ดี มีการอบรมการทำสื่อการประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ สื่อสารด้วยช่องทางที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีในการจัดทำสื่อให้มีความน่าสนใจ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ให้ความรู้แก่ประชาชนฉบับง่าย จัดทำคู่มือขั้นตอนในการรับบริการ เอกสารที่จำเป็นในการประกอบ การติดต่อเพื่อสร้าง การรับรู้แก่ประชาชนให้ทั่วถึง

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้ารับการอบรมต่างๆ ทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ตลอดจนแนวคิด ทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่จะสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม จัดอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับปรุงทัศนคติในการทำงานให้เป็นผู้มีจิตบริการและคุณธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนา มีเมตตา มีกิริยาและ วาจาไพเราะกับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีมในองค์กร เสริมสร้าง การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มาเสนอแนะควรศึกษาพัฒนารูปแบบการ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร ปัจจัยด้านบริบทอื่นๆ ที่จะสามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจริญ ภูสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนาจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 55-61.

ท้องถิ่นอำเภอเชียงยืน. (2566). การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงยืน. เชียงยืน: มหาสารคาม.

ธิดารัตน์ โสภ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนตามการรับรู้ของครู วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ วิจัยการบริหารสถาบัน. ชลบุรี: วิทยาลัยเทคโนโลยี วิศวกรรม บริหารธุรกิจ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 2(3), 55-61.

ไพฑูริย์ จันทเขต. (2561). ขบวนการที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู องค์การบริหาร ส่วน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาสารคาม.

รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัตนภรณ์ ศรีพิทักษ์. (2548). ชีตสมรรถนะ: การบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารดำรงราชานุภาพ, 5(5), 65-81.

- รุ่งวิทย์ เตชานนท์ และธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ. (2557). แนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 20(2), 139-147.
- ศรีณพัชร ไร่พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุพัชรา ล่าลี. (2560). สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวม ระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุนทร ใจภักดี, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, สุรศักดิ์ ศรีกระจำ, และ ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2563). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(2), 73-84.
- อรพรรณ ผิวอ่อนดี, บรรพต กิตติสุนทร และมนูญ จันทร์สมบูรณ์. (2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(3), 29-38.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Erpenbeck, J. (2010). *Interkulturelle Kompetenz ohne interkulturelle Kompetenzen?* In Faix, W. G. & Aue, M. (Eds.), *Talent: Kompetenz. Management* (pp. 269-300). Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). *The core competence of the corporation*. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.