

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

Factors Affecting the Staffs Competency Development of Sub-District Municipalities in Nong Phok District, Roi Et Province

อภินันท์ ไชยผา¹ และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์²
Aphinan Chaipha¹ and Surasak Chamaram²

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน โดยสามารถทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 43 ($R^2 = .430$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ควรส่งเสริมบุคลากรให้บริการด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความจริงจังต่อกัน มีความรักสามัคคีทั้งต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

¹คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด; Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University, Thailand; e-mail : apinun_125@hotmail.com

²คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด; Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University, Thailand.

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, ชีตสมรรถนะการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the development's level of staffs competency of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province, 2) to study factors affecting the staffs competency development of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province, and 3) to study the recommendation for improvement of the staffs competency development of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province. The samples were 134 officials which calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. The instruments used in the research were questionnaires. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, one sample t-test, and stepwise multiple regression. The findings of this research could be concluded as the following;

1. The development's level of staffs competency of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province was higher than 70% at .05 level of statistical significance.

2 . Factor affected the staffs competency development of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province was job position which could totally explain the dependent variables at 43 ($R^2 = .430$) with .01 level of statistical significance.

3. The recommendation for improvement of the staffs competency development of sub -district municipalities in Nong Phok district, Roi Et Province were the organization should provide training courses on various matters to enhance operational skills to staffs, enhance personnel serving with ease and speed, and enhance staffs to work together with sincerity and unity of the organization and colleagues.

Keywords : Development, Job Competency

บทนำ (Introduction)

เทศบาลตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาลทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิก

จำนวน 12 คน ที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนั้นถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้แก่ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ บำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การบริหารจัดการสาธารณะของเทศบาลตำบลเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบังคับให้ปฏิบัติ และให้เลือกปฏิบัติ เทศบาลตำบลจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้บริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น การจัดการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว เป็นต้น สิ่งสำคัญที่เทศบาลตำบลจะต้องคำนึงถึงก็คือการจัดการบริการสาธารณะให้ตรงต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างหลากหลายและครอบคลุมทุกเพศทุกวัย การที่จะดำเนินการผลักดันภารกิจในเรื่องดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จนั้นก็จำเป็นจะต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอย่างดี ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมีความก้าวหน้าและบรรลุตามภารกิจ ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (David McClelland (1993, Cited in Rasmithamchot, 2005 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ Juito (2010 : 35-36) กล่าวว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (excellence) โดยพัฒนาองค์การสู่ระบบ PMQA โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ใช้หลักสมรรถนะ (competency) เป็นสำคัญ และจากการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคลยังขาดกลไก และเครื่องมืออย่างดีพอจึงส่งผลให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่มีดีพอและยังไม่สอดคล้องต่อหลักธรรมาภิบาล (Good Governance : GG)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจะดำเนินการศึกษาว่ามีการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ใน

ระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งศึกษาว่าจะมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 201 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการใช้คอมพิวเตอร์ในการสุ่ม (Computer Method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมจำนวน 60 ข้อ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เท่ากับ .93

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยของหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อนำส่งนายกเทศมนตรีตำบลต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จากนั้นเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และลงพื้นที่ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดได้ จำนวน 134 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแนวคิดและทฤษฎี ทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ Internet เป็นต้น จากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และยังได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัยด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่องการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และ (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample t-test) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.43 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.01 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.36 สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.46 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.18 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 34.33 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.72

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นใน

ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 “ระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีมากกว่าร้อยละ 70” จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample t-test) พบว่า ระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

4.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลจากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุขั้นตอน พบว่า ตัวแปรด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดได้ร้อยละ 43 ($R^2 = .430$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .230 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ควรส่งเสริมบุคลากรให้บริการด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกัน มีความรักสามัคคีซึ่งต้ององค์การและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและช่วยเหลือการตัดสินใจของทีม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดทุกแห่งได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้จากการที่บุคลากรมีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา สามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามวางแผนไว้ นอกจากนี้ บุคลากรสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ ยึดมั่นในหลักการ เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะของ Office of the Civil Service Commission. (2010: 2) ที่กล่าวว่าสมรรถนะหลักคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Khantee et.al. (2012) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenaphoom (2012) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสามารถทำนายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 43 ($R^2 = .430$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ กรณีที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตำแหน่งงานกับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลาการดังกล่าว นั้น เป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งงานว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานได้ มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของตน ดังนั้น ปัจจัยด้านตำแหน่งงานจึงมีส่งต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) (Cited in Chaisiri, 2012 : 5-6) ในเรื่องปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานคือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มี

เกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saitrakul (2010 : 49) ที่ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ

1.3 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาหาความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

1.4 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม

1.5 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันและสนับสนุนในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

1.6 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานของตน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถสร้างผลงานได้ และควรส่งเสริมการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าในเขตพื้นที่ต่างกันมีการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะทราบถึงการพัฒนาขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุรีพร ชันดี และคณะ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. การค้นคว้าอิสระ. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- วิไลภรณ์ แยมสวน. (2552). สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สัณญา เคนาภูมิ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).(2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง.
- เสน่ห์ จัยโต. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 8 (2) : 33-67.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย COMPETENCY BASED LEARNING. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อัญญรัตน์ ไชยศิริ. (2555). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Translated Thai References

- Chaisiri, A. (2012). **Motivation factors for employees of RPM Farm and Feed Company Limited**. Independent study. Master of Business Administration degree. Graduate School. Chiang Mai University. [In Thai]
- Juito, S.. (2010). Competency development of personnel of Local Administrative Organizations. **Modern Management Journal**. 8 (2): 33-67. [In Thai]
- Kenaphoom, S. (2012). **Factors influencing the performance of personnel of Rajabhat Maha Sarakham University**. College of Law and Government, Maha Sarakham Rajabhat University. [In Thai]
- Khantee, C. et.al. (2012). **Personnel Performance Development Information Workers, Cultural Center Ministry of Culture**. Independent Study. Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Cultural Office. [In Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2010). **Civil Service Competency Handbook: Core Competency Guide**. Nonthaburi: Prachumchang. [In Thai]
- Rasmithamchot, S. (2005). **Guidelines for the development of human potential with COMPETENCY BASED**. 2nd edition. Bangkok: Siri Wattana Interprinting. [In Thai]
- Saitrakul, I. (2010). **Motivation influencing the Staffs' work of local administrative organizations in Fang District Chiang Mai Province**. Independent Study. Master of Public Administration. Graduate School. Chiang Rai Rajabhat University.
- Yaemsuan, W. (2009). **Job performance and personnel development needs as perceived by administrators and personnel working in Uttaradit Municipality**. Master of Public Administration Thesis. Graduate School. Uttaradit Rajabhat University. [In Thai]