

สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

Personal Competency in Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization

กนิษฐา แสงผา^{1*}, จารุกัญญา อุดานนท์² และกชกร เดชะคำภู³
Kanitta Saengpha^{1*}, Jarukanya Udanont² and Kotchakorn Dechakhamphu³

Received : May 7, 2024; Revised : June 9, 2024; Accepted : June 9, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 299 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane ได้จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$)
- 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

¹⁻³คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม; Faculty of Arts and Sciences, Nakhon Phanom University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : kanitta2518a@gmail.com

Citation : Saengpha, K., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Personal Competency in Nakhon Phanom



Provincial Administrative Organization. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 249-268; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.38>

ตำแหน่งสายงาน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะ, สมรรถนะบุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This research objectives were 1) to study the level of main competencies in the work of personnel of the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization 2) to compare the main competencies in the work of personnel of the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization classified by personal factors. The population was personnel affiliated with the organization. There were 299 people in the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization and the sample group used in the study was determined. Calculated from Yamane's formula for 172 people using a questionnaire as a data collection tool. And the statistics used to analyze the data include descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation. and inferential statistics using t-test statistics and one-way analysis of variance. The results found that the level of main competencies in the performance of Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization personnel was at a high level ($\bar{X} = 3.87$) when comparing the main competencies in The work performance of Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization personnel was classified according to personal factors. The research results found that Education, Working, and age, level Different line positions have different main competencies in the work of Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization personnel, statistically significant at the .05 level.

Keywords : Competency, Personal Competency, Provincial Administrative Organization, Nakhon Phanom

Citation : กนิษฐา แสงผา, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 249-268;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgsrru.2024.38>



บทนำ (Introduction)

ปัจจัยที่สำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร คือ "ทรัพยากรมนุษย์" เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถเพิ่มมูลค่า (Value Added) ให้กับองค์กรได้เมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กร (Daly et al., 2017) เพราะว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าในการสร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนกับองค์กรในรูปแบบของขีดความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา (Ulrich & Dulebohn, 2015; Miller & Douglass, 2016)

การเพิ่มสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะส่งมอบการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป (อินยวัฒน์ รัตนศักดิ์, 2555) ซึ่ง "การปกครองส่วนท้องถิ่น" หรือเรียกอีกอย่างคือ "การปกครองท้องถิ่น" เป็นรูปแบบการปกครองของท้องถิ่นเพื่อลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2546) จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ มีหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 250) ที่สำคัญ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 251) ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบการจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นว่ามีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นองค์กรของภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่และใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดมีบทบาทหน้าที่ในการเข้าถึง

พัฒนาครอบคลุมในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันภาครัฐส่วนกลางได้มีการถ่ายโอนภารกิจหลายอย่างให้กับส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งภารกิจหลายอย่างเป็นงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถที่พร้อมจะรองรับภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (รมิดา ชาอิรัตน์, 2560; Leamvijarn and Atthakorn, 2018)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นรูปแบบการปกครองราชการส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดบริการสาธารณะ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในองค์กรเป็นสำคัญ และทรัพยากรที่เป็นปัจจัยหลักก็คือบุคลากรขององค์กรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนตามประกาศคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เรื่อง มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นไปเป็นระบบแท่ง (Broadband) และได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ จะต้องคำนึงถึงความรู้ ทักษะและ “สมรรถนะที่จำเป็น” ซึ่งมีการกำหนดเป็นบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้นำสมรรถนะดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่งและทุกระดับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมทุกระดับตำแหน่งและทุกระดับสายงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งจะเป็นข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามนโยบายการขับเคลื่อนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ต้องการพัฒนาและ

ส่งเสริมการทำงานเพื่อประโยชน์สุขประชาชนเป็นหลัก อันเป็นอำนาจและหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 249-มาตรา 254)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 299 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (4) การบริการเป็นเลิศ (5) การทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้างและรูปแบบ (Structure and Format) ด้านการใช้ภาษา

Citation : Saengpha, K., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Personal Competency in Nakhon Phanom



Provincial Administrative Organization. Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 249-

268; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.38>

(Wording) จำนวน 5 คน และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของ Cronbach (1970) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไปข้อคำถามถึงจะมีความเชื่อมั่นถึงเกณฑ์ที่ยอมรับ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545) และผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นได้ค่าเท่ากับ 0.851

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2564 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติ t-test กับกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับกลุ่มตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD.) ต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 และมีอายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12

ตารางที่ 1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะหลัก
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.73	0.406	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.03	0.289	มาก
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.58	0.500	มาก
ด้านการบริการเป็นเลิศ	3.81	0.427	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.20	0.412	มาก
รวม	3.87	0.315	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.20) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X}$ =4.03) ด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{X}$ =3.81) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ =3.73) และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{X}$ =3.58) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.347	2	0.674	4.235	0.02*
	ภายในกลุ่ม	26.883	169	0.159		
	รวม	28.231	171			
2. ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	0.109	1.312	0.27
	ภายในกลุ่ม	14.052	169	0.083		
	รวม	14.270	171			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.979	2	0.990	4.094	0.02*
	ภายในกลุ่ม	40.855	169	0.242		
	รวม	42.834	171			
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	0.090	0.492	0.61
	ภายในกลุ่ม	30.968	169	0.183		
	รวม	31.149	171			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.682	2	0.841	5.188	0.01*
	ภายในกลุ่ม	27.406	169	0.162		
	รวม	29.088	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.734	2	0.367	3.813	0.02*
	ภายในกลุ่ม	16.264	169	0.096		
	รวม	16.998	171			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference : LSD) ของระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.438	3	0.813	5.294	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.792	168	0.154		
	รวม	28.231	171			
2. ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.852	3	0.284	3.554	0.02*
	ภายในกลุ่ม	13.419	168	0.080		
	รวม	14.270	171			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.763	3	1.588	7.005	0.00*
	ภายในกลุ่ม	38.072	168	0.227		
	รวม	42.834	171			
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	3.009	3	1.003	5.989	0.00*
	ภายในกลุ่ม	28.139	168	0.167		
	รวม	31.149	171			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.975	3	1.325	8.865	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.113	168	0.149		
	รวม	29.088	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.711	3	0.904	10.625	0.00*
	ภายในกลุ่ม	14.288	168	0.085		
	รวม	16.998	171			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งสายงาน พบว่า ตำแหน่งสายงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference : LSD) ของระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งสายงาน โดยดำเนินการดังนี้

ภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับตำแหน่งสายงานวิชาการ และอำนวยการ ตามลำดับ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานอำนวยการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานบริหาร ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ ตามลำดับ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ ตามลำดับ

ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงาน มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานอำนวยการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานบริหาร ตามลำดับ

ด้านการบริการเป็นเลิศเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานอำนวยการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานบริหาร ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานทั่วไป แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานวิชาการและอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานอำนวยการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานอำนวยการ แตกต่างกับ ตำแหน่งสายงานบริหาร ตามลำดับ



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุการทำงาน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3.415	3	1.138	7.705	0.00*
	ภายในกลุ่ม	24.816	168	0.148		
	รวม	28.231	171			
2. ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.227	3	0.409	5.267	0.02*
	ภายในกลุ่ม	13.044	168	0.078		
	รวม	14.270	171			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.173	3	3.391	17.443	0.00*
	ภายในกลุ่ม	32.661	168	0.194		
	รวม	42.834	171			
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	3.356	3	1.119	6.762	0.00*
	ภายในกลุ่ม	27.793	168	0.165		
	รวม	31.149	171			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.878	3	1.626	11.282	0.00*
	ภายในกลุ่ม	24.211	168	0.144		
	รวม	29.088	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.054	3	1.351	17.541	0.00*
	ภายในกลุ่ม	12.944	168	0.077		
	รวม	16.998	171			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมโดยภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

Citation : กนิษฐา แสงผา, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 249-268;



DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgsirru.2024.38>

พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference : LSD) ของระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยดำเนินการดังนี้

จำแนกตามอายุการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงาน 5-7 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงาน 2-4 ปี อายุการทำงาน 5-7 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป ตามลำดับ และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 2-4 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 5-7 ปี แตกต่างกับ อายุการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากสมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเบญญาภา เอกวัตร และพิชญ์ เฉลิมวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรถือเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอรพรรณ ผิวอ่อนดี, บรรพต กิตติสุนทร และมนูญ จันทรสมบูรณ์ (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งบุคลากรได้ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นพยายามที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2560) มองว่าแม้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ก็ต้องดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการเดียวกัน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ แนวทาง และวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาสั่งสมทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิวพร พรหมจอม , ขาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561) ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการมองเป้าหมายเดียวกันในการทำงานโดยบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีการประสานความร่วมมือกันเป็นทีม และรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ประทุมชั้น (2557) ที่มุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านการงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานในองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยเพียงคนเดียวได้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรหลายหลายตำแหน่ง หน้าที่ ร่วมปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

Citation : กนิษฐา แสงผา, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 249-268;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgsrru.2024.38>



(2560) ที่ทีมจะต้องดำเนินงานร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันฉันท์พี่และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหุข พรหมประเสริฐ (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลการทำงานเป็นทีมที่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อาจเป็นเพราะองค์กรมีคำสั่งจัดตั้งคณะทำงานในการกิจด้านต่าง ๆ ตามระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย มีคำสั่งมอบหมายงานแต่ละบุคคลที่ชัดเจนรวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย โดยยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณหลักคุณธรรม ยุติธรรมและปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิวาพร พรหมจอม, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง โปร่งใสที่องค์กรกำหนดได้ สอดคล้องกับไพลิน วาริขันธุ์, สิริินดา กมลเขต และปาริชา มารี เคน (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร พบว่าการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก โดยเต็มใจช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้พร้อมเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิวาพร พรหมจอม, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยบุคลากรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มาใช้บริการ สอดคล้องกับศศิธร ศรีอินทร์ และชยุตภวานันท์กุล (2562) โดยการศึกษาาระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพากเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดีพร้อมทั้งสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กรตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิวพร พรหมจอม, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับศศิธร ศรีอินทร์ และชยุต ภวานันท์กุล (2562) โดยการศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเข้าใจเทคโนโลยีระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานอีกทั้งยังเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิวพร พรหมจอม, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับศศิธร ศรีอินทร์ และชยุต ภวานันท์กุล (2562) โดยการศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องพฤษพงษ์ ฤทธิโคตร , เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และยุภาพร ยุภาศ (2560) ศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และสอดคล้องกับวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ , โยธิกา ผลาเลิศ, พรทิพย์ คำฟัก ,พัชรพร นิลน้อยศรี และพีรวิษญ์ สุนทรนันท์ (2561) ซึ่งจากการผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

ระดับการศึกษา ต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แตกต่างกัน สอดคล้องสอดคล้องกับวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ และคณะ (2561) ศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจากการผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

ตำแหน่งสายงาน ต่างกัน สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องพฤษพงษ์ ฤทธิโคตร , เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และยุภาพร ยุภาศ (2560) เรื่อง การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และสอดคล้องกับของวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ และคณะ (2561) ศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องอุตสาหกรรมมาเนจเม้นท์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน การวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และควรปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

1.2 ควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย การยึดมั่นและแน่วแน่ใน

จรรยาบรรณหลักคุณธรรม ยุติธรรมและปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม และอุทิศตนเพื่อองค์กรและเทศบาล

1.3 ควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรื่อง การมองภาพรวม แล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น การเข้าใจเชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อกันอย่างชัดเจน และเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน

1.4 ควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรื่อง การมองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ การให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของผู้รับบริการ และความเข้าใจและให้บริการตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

1.5 ควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรื่อง การรับบทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ และการรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

2.3 ศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง (References)

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2560). แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 11(1) : 135-150.

- ทิวาพร พรหมจอม, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 15(71) : 97-106.
- ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2555). **การบริหารราชการไทย**. เชียงใหม่ : คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). **ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เบญญาภา เอกวัตร และพิษณุ เฉลิมวัฒน์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. 5(1) : 292-306.
- พฤษพงษ์ ฤทธิโคตร, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และยุภาพร ยุภาศ. (2560). ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานบุคคลเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 11(3) : 343-352
- ไพลิน วาริษฐ์, สิริ ندا กมลเขต และปาริชา มารี เคน. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 12(3) : 233-241.
- รมิดา ชาธิรัตน์. (2560). **สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์, โยธิกา ผลเลิศ และพรทิพย์ คำฟัก. (2561). การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**. 5(1) : 208-239.
- ศศิธร ศรีอินทร์ และชยุต ภาวนันท์กุล. (2562). การศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 7(1) : 82-95.

- ศศิธร ศรีอินทร์ และชยุตภวภานันท์กุล. (2562). การศึกษาระดับความสาคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **ICMSIT 2019: 6th International Conference on Management Science, Innovation, and Technology 2019 Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University**. 404-414.
- สุภาภรณ์ ประทุมชัน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรพรรณ ผิวอ่อนดี, บรรพต กิตติสุนทร และมนูญ จันทร์สมบุญ. (2562). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 3(3) : 29-38.
- Daly, P., Ninglekhu, S., Hollenbach, P., Barenstein, J.D., & Nguyen, D. (2017) Situating local stakeholders within national disaster governance structures: rebuilding urban neighborhoods following the 2015 Nepal earthquake. **Environ Urban**. 29(2) : 403–424.
- Leamvijarn, S., and Atthakorn, S. (2018). Human Resource Management Plan and Human Resource Development Plan :The Guideline of Method to Improve Higher Educational Institution in Thailand. **Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University**. 5(1) : 345-358.
- Miller, M., & Douglass, M. (2016) Introduction: decentralizing disaster governance in urbanizing Asia. **Habitat International**. 52 : 1–4.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J.H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? **Human Resource Management Review**. 25(2) : 188–204.

Citation : กนิษฐา แสงผา, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครพนม. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 8(2) : 249-268;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.38>

