

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร Developing the Competencies of Personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization

อรรณญา ยุบลพันธ์^{1*}, และ เสกสรรค์ สนวา²
Aranya Yubonphan^{1*}, and Seksan Sonwa²

¹⁻² สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด; Master of Public Administration,
Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University, Thailand.

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

DOI : 10.65205/jasrru.2026.e300229

Received : March 31, 2026; Revised : April 27, 2026; Accepted : April 29, 2026

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร 2) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในองค์กร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน 176 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.318) 2) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในองค์กร พบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.512)

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาสมรรถนะ, บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

Abstract

This quantitative research aimed to: 1) examine the level of core competencies among personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization; 2) compare competency development among personnel classified by personal factors, including gender, age, educational level, position level, and years of service in the organization; and 3) propose guidelines for competency development of personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization. The research sample consisted of 176 personnel of the Yasothon Provincial Administrative Organization. A questionnaire was employed as the

Citation : Yubonphan, A., & Sonwa, S. (2026). Developing the Competencies of Personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization. *Journal of Local Governance and Innovation*, 10(1), e300229.



<https://doi.org/10.65205/jlgsrru.2026.e300229>

instrument for data collection. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation, as well as Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of core competencies among personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.318); 2) the comparison of competency development classified by personal factors, including gender, age, educational level, position level, and years of service, indicated that personnel with different personal factors did not significantly differ in their overall opinions toward competency development at the 0.05 level of significance; and 3) the overall guidelines for competency development of personnel in the Yasothon Provincial Administrative Organization were rated at the highest level ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.512).

Keywords : Competency Development, Personnel, Provincial Administrative Organization

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานภาครัฐที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะ โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดบริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างใกล้ชิดอย่างไรก็ตาม ในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนผ่านสู่ภาครัฐดิจิทัล (Digital Government) สมรรถนะของบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องขยายขอบเขตไปสู่ทักษะใหม่ๆ เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Data Analytics Competency) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2020) การศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรและช่องว่างของทักษะ (Competency Gap) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) และการเสริมทักษะ (Up skilling) เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารราชการยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ และยกระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการภาครัฐ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่กับระดับสมรรถนะของบุคลากร จะช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานสามารถกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวจะส่งเสริมให้ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐแนวใหม่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่อาจจำกัดเพียงการจัดอบรมทั่วไปเท่านั้น แต่ต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นอยู่และสมรรถนะที่คาดหวัง (Swanson and Holton (2001)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นองค์กรหลักในระดับจังหวัดที่มีภารกิจครอบคลุมด้านการศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมอาชีพ การดูแลสิ่งแวดล้อม และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัด การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและต้องอาศัย “สมรรถนะของบุคลากร”

ที่เหมาะสมกับการกิจและยุคสมัย จากการวิเคราะห์สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร พบว่า มีปัญหาที่สะท้อนถึงความไม่สมดุลของสมรรถนะในหลายมิติ ได้แก่ 1.ด้านความรู้และทักษะ (Knowledge & Skills) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ตามสายงานแต่ขาดความเข้าใจเชิงยุทธศาสตร์ และการบูรณาการข้ามฝ่ายทำให้การปฏิบัติงานยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ 2.ด้านพฤติกรรมและทัศนคติ (Attitude & Behavior) พบว่ามีช่องว่างของการทำงานแบบทีม การสื่อสารภายในองค์กรและการบริการเชิงรุกซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม 3. ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development) ระบบการพัฒนาบุคลากรยังคงเน้นการฝึกอบรมแบบทฤษฎีไม่มีการประเมินผลหลังอบรม หรือการติดตามการนำความรู้ไปใช้จริงส่งผลให้การพัฒนาไม่เกิดความต่อเนื่องและไม่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรจะมีบุคลากรที่มีศักยภาพและประสบการณ์สูง แต่ยังขาดระบบการพัฒนาและบริหารจัดการสมรรถนะที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาให้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมถึงพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

McClelland, D.C. (1973) สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในงานใดงานหนึ่ง โดยประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และแรงจูงใจ (Motives) (Boyatzis, R.E.,1982) และคุณลักษณะของสมรรถนะก็ยิ่งแฝงไว้ในส่วนลึกของคนที่ เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ และบุคลิกลักษณะส่วนที่อยู่ลึกเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคล (Spencer, L.M. & Spencer, S.M.,1993) ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานของตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

สรุป สมรรถนะ (Competency) สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะภายในของบุคคล” ที่สะท้อนผ่านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ค่านิยมและบุคลิกลักษณะซึ่งมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในระดับบุคคลและองค์การ



องค์ประกอบสมรรถนะ

Boyatzis, R.E. (1982) สมรรถนะ มืองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ในขณะที่ Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993) มองว่าสมรรถนะเมืองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills), บทบาททางสังคมและภาพลักษณ์ตนเอง (Social Role and Self-Concept), บุคลิกลักษณะ (Traits), และแรงจูงใจ (Motives) ส่วน Dubois, D.D., 1998) มองว่าสมรรถนะเมืองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานที่ดี

สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) เมืองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

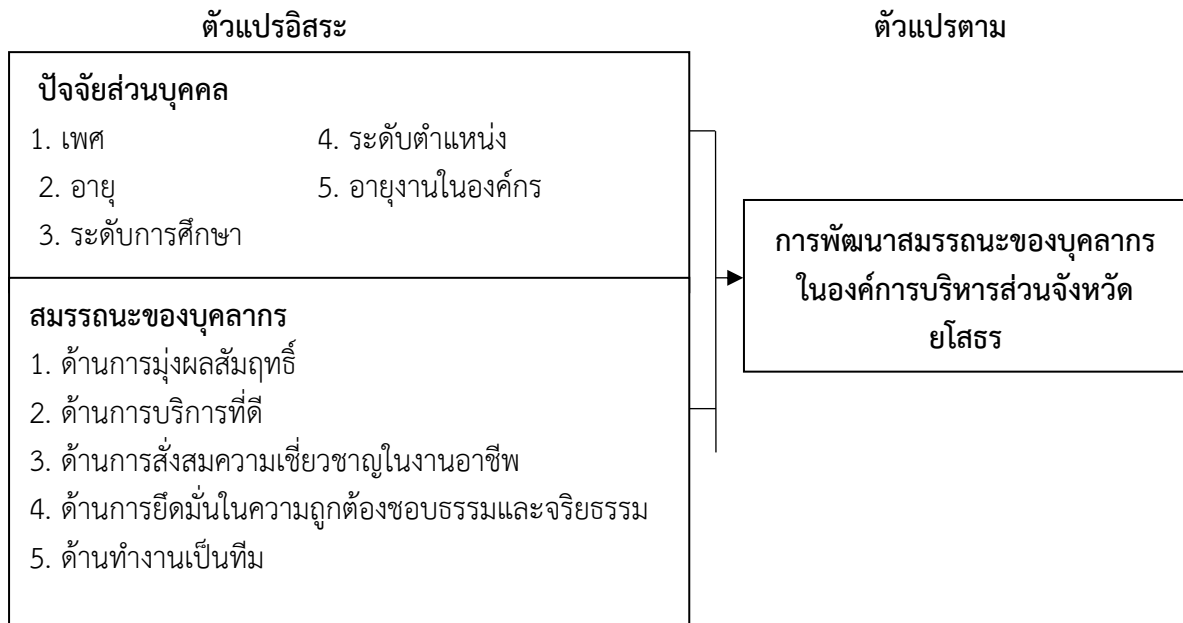
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development HRD) เป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กร โดย Nadler (1984) และ Swanson และ Holton (2001) อธิบายว่า HRD เป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuous Process) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ (Dual Focus) และการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์การ (Strategic Linkage) ผ่านการศึกษา การอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและแข่งขันได้ (เสกสรรค์ สนวา, 2568) นอกจากนี้ Armstrong, M., & Taylor, S. (2014) มองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การด้วยความเต็มใจ (เสกสรรค์ สนวา, 2560)

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากร โดยสามารถพัฒนาบุคลากรผ่านการศึกษา การอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังสะท้อนถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และการปรับตัวขององค์การต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาครัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระสำหรับการศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ซึ่งกำหนดเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร รายละเอียด ดังนี้

ประชากรการวิจัย

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 324 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายงาน และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ (แหล่งอ้างอิง)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 176 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายงาน และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

Citation : Yubonphan, A., & Sonwa, S. (2026). Developing the Competencies of Personnel in the Yasothon Provincial

Administrative Organization. *Journal of Local Governance and Innovation*, 10(1), e300229.

<https://doi.org/10.65205/jlgsrru.2026.e300229>



(Stratified Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อบุคลากรในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สมรรถนะเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม และ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. กำหนดกรอบเนื้อหาและตัวแปรสำคัญของการวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ 3. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และ 5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยยอมรับค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

2. ดำเนินการส่งหนังสือพร้อมทั้งแจกและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยประสานงานผ่านหัวหน้าส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 3-7 วัน

3. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบ หากพบว่าขาดข้อมูลสำคัญจะไม่นำมาวิเคราะห์ และจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ นักวิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 เป็นข้าราชการ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร 6–10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

สมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.45	0.395	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.47	0.378	มากที่สุด
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.38	0.421	มากที่สุด
ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.61	0.378	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	0.389	มากที่สุด
รวม	4.48	0.318	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.318) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.378) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.389) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.378) ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจของตำแหน่ง	4.26	0.568	มากที่สุด
ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเป็นมืออาชีพ	4.43	0.637	มากที่สุด
ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากรทุกระดับตำแหน่ง	4.37	0.655	มากที่สุด
ควรมีระบบประเมินสมรรถนะที่โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.35	0.687	มากที่สุด
ควรติดตามผลหลังฝึกอบรมและนำมาปรับในการปฏิบัติงาน	4.30	0.700	มากที่สุด
ควรพัฒนาระบบและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.34	0.667	มากที่สุด
ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.40	0.652	มากที่สุด
ควรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	4.38	0.666	มากที่สุด
ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	4.44	0.639	มากที่สุด
ควรสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.48	0.623	มากที่สุด
รวม	4.38	0.512	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ควรสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.623) รองลงมาคือ ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ($\bar{x} =$

4.44, S.D. = 0.639) การจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.637) และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.652) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากบุคลากรได้รับการปฏิบัติงานด้วยความชอบธรรมและคำนึงถึงความถูกต้อง การทำงานภายในองค์การก็จะเกิดความราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ก็จะทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาในการยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพลัญญ์ อาริวงศ์ศิลป์ (2567) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์งานบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด การยึดมั่นในความถูกต้อง บุคลากรยึดมั่นในหลักจริยธรรม การสร้างความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน การมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานขององค์กร การบริการเป็นเลิศมีการบริการวิชาการให้ความรู้แก่ประชาชน การทำงานเป็นทีม และการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายอย่างสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงรัตน์ ธรรมสโรช กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยิมะมิง (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณัท ประทุมวัน (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

2) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร

โดยภาพรวมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในองค์กร สามารถช่วยให้การพัฒนาบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะการทำงานที่หลากหลาย สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลตามตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณัท ประทุมวัน (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การศึกษาทำให้คนเป็นคนฉลาด มีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดเป็นแก้ไขปัญหาเป็นและรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้



ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับรุจิรา แสงผา (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรนั้น ควรสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความเป็นมืออาชีพ และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหารระดับองค์การโดยเฉพะงบประมาณ ระยะเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานที่ใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ตลอดจนการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นในอาชีพ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสิริวดี ชูเชิด (2565) ที่กล่าวว่า สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพราะหากไม่มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวจะทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง และส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เจริญสุข (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีการกำหนดแนวทางการ ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกรอบการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกรมสรรพสามิตใหม่คุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล และด้านการคิดวิเคราะห์ควรมีการวางแผนการจัดการอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้เกิดความพร้อมตามสมรรถนะบุคลากรกรมสรรพสามิต และยังสอดคล้องกับเมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนวา, และ วรฉัตร วรวิรรณ.(2568) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ส่งเสริมการตระหนักรู้และให้ความรู้ 2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) พัฒนาทักษะการจัดการความเครียด และ 4) ให้ความสำคัญกับสุขภาพของเจ้าหน้าที่ หากดำเนินการครบตามแนวทางทั้ง 4 ข้อ ก็จะช่วยลดความเครียดทำให้ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีขึ้น และช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงบูรณาการ ดังนี้

ตารางที่ 3 ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

การบูรณาการสมรรถนะหลักกับแนวทางการพัฒนา	การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทตำแหน่งและช่วงวัย	บทบาทของเทคโนโลยีในการพัฒนาสมรรถนะ
สมรรถนะบางด้าน เช่น การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลโดยตรงต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรมุ่งเน้นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริง มากกว่าการพัฒนาแบบทั่วไป	ความแตกต่างของอายุ ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะควรออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น การพัฒนาแบบเฉพาะกลุ่ม หรือการพัฒนาแบบยืดหยุ่นตามเส้นทางอาชีพ	การสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรเร่งดำเนินการสนับสนุนเครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นข้อเสนอที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอาจพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ระบบเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) โปรแกรมบริหารงาน และอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรกำหนดกรอบสมรรถนะหลักขององค์กรให้ชัดเจน และมุ่งพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยจัดหลักสูตรเฉพาะทาง การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง และกิจกรรมเสริมสร้างทีมงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า อายุ ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแตกต่างกัน ดังนั้น กลุ่มวัยเริ่มต้นควรเน้นทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มวัยทำงานหลักควรเน้นภาวะผู้นำและการบริหารงาน ส่วนบุคลากรอาวุโสควรส่งเสริมบทบาทการถ่ายทอดองค์ความรู้

Citation : Yubonphan, A., & Sonwa, S. (2026). Developing the Competencies of Personnel in the Yasothon Provincial

Administrative Organization. *Journal of Local Governance and Innovation*, 10(1), e300229.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e300229>



1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนในทุกตำแหน่ง พร้อมกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายการเติบโต และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร พร้อมสะท้อนผลประเมินกลับไปสู่การวางแผนพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.7 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเปรียบเทียบและสรุปผลในภาพรวม

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. *วารสารรัชภาคย์*, 15(43), 326 -337.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

เมธิสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนาวา, และ วรฉัตร วรวิธรรม. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบึงนาราง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 9(3), 353-366.

รุจิรา แสงผา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมะนัง นครพนม จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

วรนนท์ ประทุมวัน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนงนุช จังหวัดขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: ประชุมช่าง.

สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(1), 223 -238.

เสกสรรค์ สนาวา. (2560). *หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ว่าด้วยมิติเชิงพุทธ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติสุขภาพ มิติการศึกษา และมิติทางการเมือง*. มหาสารคาม: อภิชชาติการพิมพ์.

- เสกสรรค์ สนวา. (2560). *เอกสารหลักฐานที่ใช้สำหรับในการประเมินผลการสอนรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รหัสวิชา PAD3202*. ร้อยเอ็ด: อัดสำเนา.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley Interscience.
- Dubois, D. D. (1998). *The Competency Casebook: Twelve Studies in Competency-Based Performance Improvement*. Amherst, MA: HRD Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resource development*. John Wiley & Sons
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *The OECD digital government policy framework Six dimensions of a digital government*. OECD Publishing
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work Models for superior performance*. John Wiley & Sons
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.



