

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Competency Development Model of Personnel of Local Administration Organization in Northeast of Thailand

ทรัพย์อนันต์ ชูศรีทอง¹ และภักดี โพธิ์สิงห์²
Sap-anan Chusrithong¹ and Pakdee Phosing²

Received : November 21, 2018; Revised : February 13, 2019; Accepted : February 25, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการพยากรณ์แบบพหุคูณ ระยะที่ 2 รูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิพากษ์และยืนยันรูปแบบผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีระดับสมรรถนะที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปร

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Doctor of Public Administration Program, Faculty of Political Sciences and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand; e-mail : zumsa_17@hotmail.com

²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Sciences and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

ตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X1) ด้านการบริการที่ดี (X2) ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (X5) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.747 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.558 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.80 มีสมการพยากรณ์เท่ากับ $Z = 0.410Z1 + 0.313Z2 + 0.188Z5 + 0.100Z3$ (3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า (ก) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ (ข) ด้านการบริการที่ดี บุคลากรควรมีความสามารถให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ การช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง (ค) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรควรให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ และ (ง) ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ บุคลากรควรทำหน้าที่ของตนในหน่วยงานให้สำเร็จให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในหน่วยงาน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานคน อื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาสมรรถนะ, รูปแบบ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The research objectives are 1) to study the factors affecting the competency personnel of the local administration organization in the Northeast. And 2) to create A competency development model of the personnel of the local administration organization in the Northeast. The research methodology carried out into two phases: Phase 1, study of factors affecting the competency personnel of the local administration organization in the Northeast. The sample was 320 personnel of the local administration organization in the Northeast. The questionnaire was used to collect data. The statistics used in this study were analyzed by percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test hypotheses include Pearson correlation and forecasting Multiple. Phase 2, to create A competency development model of the personnel of the local administration organization in the Northeast. Target groups include 24 people who are The results showed that 1) Factors affecting the competency personnel of the local administration organization in the Northeast were factors at High level. 2) Factors affecting the competency personnel of the local administration organization in the Northeast by statistical significant at .05 levels were; the Achievement motivation (X1) Service mind (X2) Expertise (X3) and Teamwork (X5) , these variable could predict the achievement of Human Capital Development for 55.80%; The equation; $Z = 0.410Z1 + 0.313Z2 + 0.188Z5 + 0.100Z3$ 3) A competency

development model of the personnel of the local administration organization in the Northeast, showed that; 1) Achievement motivation ; the personnel is supposed to the attempt in duty ability practice in the work effectively the work follows the aim that lays to keep. 2) Service mind; the personnel is supposed to the ability services that good to the user , the helping solves a problem to the user , the alms serves that exceed 3) Expertise; the personnel should take an interest and follow new knowledge and 4) Teamwork; the personnel should perform of the self in an institute succeed to go along in the work and the colleague , join the cooperation of a member in an institute.

Keywords : Competency Development, Model, Local Administration Organization

บทนำ (Introduction)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและวางแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นความสำคัญในลำดับต้นๆ ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร (Jandeang, Bubpata and Kosolkittiamporn, 2018 : 220) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ทักษะมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันในโลกการค้าสมัยใหม่ เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนจากฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์ เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด สิ่งที่ต้องรีบเร่ง คือ จะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากลและเป็นคนดีในฐานะที่เป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศให้อยู่ในระดับสากลได้ (Leamvijarn and Atthakorn, 2018 : 347)

อย่างไรก็ตามจากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มี ความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะบุคลากรยังขาดปัจจัยด้านสมรรถนะที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Department of Local Administration, 2013 : 29) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่และประสบปัญหาหลายประการทั้งในแง่ของโครงสร้าง ระบบบริหารและในแง่กระบวนการ โดยเฉพาะปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ปัจจัยการบริการที่ดี (Service mind) ปัจจัยการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ปัจจัย

จริยธรรม (Integrity) และปัจจัยการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานฝ่ายบุคคล จึงสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะมีความเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อสมรรถนะของการดำเนินงานของบุคลากร ความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรง และข้อมูลจากผลการวิจัยที่จะได้รับก็เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไข หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) โดยดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ในส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการวิจัยในส่วนที่ 1 จะนำไปสู่การวิจัยในส่วนที่ 2 ที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1.1 เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จำนวน 42 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) 5 ลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จำนวน 54 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) 5 ลำดับ

1.2 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง
- 3) นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม
- 4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิจัย

1.3 เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เป็นร่างการพิจารณา ในการจัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจัดการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน และวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.4.1.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อออกหนังสือขออนุญาต ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.2 ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย 10 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะชี้แจงวิธีการและขั้นตอนให้กับผู้ช่วยผู้วิจัย ก่อนลงมือเก็บข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 31 เมษายน 2017 – 28 พฤษภาคม 2017

1.4.1.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เป็นร่างการพิจารณา ในการจัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ และลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายตามรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้น และจากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำเข้าสู่การยืนยันและสร้างรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย

วิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้สถิติพหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) โดยวิธี Stepwise ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใด (ที่เป็นผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ) และนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายอย่างตามขั้นตอนการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 ประชากร (Population) การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นแห่งองค์การ ประชากร หมายถึง เทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 889 แห่ง (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย http://nmt.demo-cv.com/local_north_east)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984 : 236; อ้างถึงใน Wiratchai, 1999 : 54; Angsuchot and others, 2008 : 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 16 ตัว ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ต้องมีไม่น้อยกว่า 320 เทศบาลตำบล ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบล จำนวน 320 แห่ง

3.2 กลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และยืนยันรูปแบบมี จำนวน 24 คน (1973 : 727)

2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ จำนวน 5 คน

4. ด้านระยะเวลาในการศึกษา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2017 ถึง เดือน กรกฎาคม 2017

5. ด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีตัวแปรในการศึกษาคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ รูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย (Research Results)

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีระดับสมรรถนะที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ สมรรถนะ ด้านการบริการที่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านจริยธรรม ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (X_5) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.747 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.558 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.80

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ด้านการบริการที่ดี บุคลากร

ควรมีความสามารถให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ การช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรควรให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ และ 4) ด้านความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรควรทำหน้าที่ของตนในหน่วยงานให้สำเร็จให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในหน่วยงาน สนับสนุน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมมีระดับสมรรถนะที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลาบุคลากรวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอนเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน บุคลากรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่เป็นมิตร มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ บุคลากรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chat-uthai (2008 : 109) พบว่า กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมมือร่วมใจ Janthachai (2552 : 117) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมาก และ Kongkalai (2010 : 119) พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุทัยธานีอยู่ในระดับสูง

2. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ สมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านจริยธรรม ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนางานให้ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรยังเป็นผู้ที่เสียสละเวลาส่วนตัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ และยังส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ Bouphan, Bouphan and Kompor (2011 : 93) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ

หลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ทุกสมรรถนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 Chansirisira (2017 : 79) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ Promprakone (2012 : 97) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคอนแก่น เขต 4 ทุกสมรรถนะมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (X_5) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.80 สอดคล้องกับการวิจัย Bouphan, Bouphan and Komporn (2011 : 93) พบว่า ตัวแปรปัจจัยสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0 Promprakone (2012 : 97) พบว่า สมรรถนะทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ Punyakaew and Bouphan (2011 : 103) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์การและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 49.10

4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jumpasri (2018) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจใฝ่อาณาจักจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น 2) ด้านการบริการที่ดี บุคลากรควรมีความสามารถให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ การช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรควรให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ และ 4) ด้านความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรควรทำหน้าที่ของตนในหน่วยงานให้สำเร็จให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ร่วมงานประสานความร่วมมือของสมาชิกในหน่วยงาน สนับสนุน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรควรพัฒนาและศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในตำแหน่งงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้เพิ่มเติมสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Supametiworakul (2014 : 214-216) พบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด Srijomkhuon (2013 : 87) พบว่า ในภาพรวมของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครู อาชีวศึกษาไทย ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 บุคลากรควรมีความสามารถให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ การช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง

1.3 บุคลากรควรให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และ

1.4 บุคลากรควรทำหน้าที่ของตนในหน่วยงานให้สำเร็จให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในหน่วยงาน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหาที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรซึ่งทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน หรือการทำงานลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทิศทางการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การให้สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth - Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

Translated Thai References

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). "The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis". *Psychometrika*. 49 (2). 155-173. [In Thai]
- Department of Local Administration, Ministry of the Interior. (2013). **Action Plan for 4 Years of Department of Local Administration (2014 – 2017)**. Bangkok : Department of Local Administration. [In Thai]
- Promprakone, D. (2012). **School Administrator's Administrative Competencies Affecting Implementation in Internal Quality Assurance of Small Sized Schools under the Office of Khonkaen Primary Educational Service Area 4**. Master of Education Thesis : Khonkaen University. [In Thai]
- Chat-uthai, M. (2008). "A study of competency and development needs of the library service officer, central library, King Mongkut's institute of Technology Ladkrabang". *King Mongkut's Institute of Technology Ladkraban*. 16(1) : 33-43. [In Thai]
- Wiratchai, N. (1999). **Meta Analysis**. Bangkok : Chulalongkorn University. [In Thai]
- Kongkalai, R. (2010). **Factors Affecting Performance of Permanent Secretary of Subdistrict Administration Organization in Uthaithani Province**. Master of Public Administration Thesis (Public And Private Management) : Nakhon Sawan Rajabhat University. [In Thai]
- Angsuchot, S. ed. al. (2008). **Analytical Statistics for Social Science and Behavioral Research: Technique Using of LISREL Program**. Bangkok : Mission Media Co., Ltd. [In Thai]
- Supametiworakul, S. (2014). **The Competency Development Model on Change Leadership Towards WorldClass Standard Excellence in Managing Basic Education School Under The Office of Basic Education Commission**. Doctor of Philosophy Thesis (Education Management) : College of Education Sciences Dhurakij Pundit University. [In Thai]
- Janthachai, S. (2010, July – December). "Administrators Competencies Affecting the Effectiveness of Schools Under the Offices of Nakhon phanom Educational Service Area". *Rajabhat Sakon Nakhon University Journal*. 2(4). [In Thai]

- Bouphan, J., Bouphan, P. and Kompor, P. (2011, July-August). “Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12”. **KKu Research Journal**. 16(6). [In Thai]
- Punyakaew, A. and Bouphan, P. (2011, September-October). “The Influence of Management and Organizational Changes on the Core Competency in Working of Heads of Health Centers of the North Zone of Khon Kaen Province”. **KKU Research Journal**. 16(7). [In Thai]
- Srijomkhan, W. (2013, September-December). “An Administrative Model for Thai Vocational Competency Based Staff Development”. **Ph.D. in Social Sciences Journal**. 3(3). [In Thai]
- Chansirisira, P. (2017, January-March). “Relationships between Core Competencies and Performance Efficiency of The Government Teachers under Office of the Basic Education Commission in the Northeastern”. **Journal of Education, Mahasarakham University**. 11(1). [In Thai]
- Jandeang, B., Bubpata, K. and Kosolkittiamporn, S. (2018, January-June 2018). “Human Resource Management Process”. **Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University**. 5(1). [In Thai]
- Jumpasri, P. (2018, January-June). “Factors Affecting Access to Higher Positions of Supporting Staff Rajabhat Maha Sarakham University”. **Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University**. 5(1). [In Thai]
- Leamvijarn, S. and Atthakorn, S. (2018, January-June). “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). [In Thai]