อิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Influence of Personnel's Competencies Effected to the Public Sector Management Quality Award of Local Government in Northeast Thailand

ทรัพย์อนันต์ ชูศรีทอง[1]
Sap-anan Chusrithong

Received	Reviewed	Revised	Accepted
12/10/2018	20/10/2018	23/11/2018	26/11/2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบอิทธิพลสมรรถนะของบุคลากรที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 320 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแทนฝ่ายประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แห่งละ 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าโดยมีค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิอัลฟาเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอย ผลการวิจัย พบว่า อิทธิผลของสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านความร่วมแรงร่วมใจ (X_5) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.747 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.558 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.19947 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.621 สามารถสร้างสมการสมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.410Z_1 + 0.313Z_2 + 0.188Z_5 + 0.100Z_3$

คำสำคัญ : สมรรถนะของบุคลากรองค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, คุณภาพของการบริหารจัดการ

ABSTRACT

This research was a path of the thesis "Influence Model of Personnel's Competency Effected to the Public Sector Management Quality Award of Local Government in

[1] นักศึกษา รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
D.P.A Student (Public Administration Program), Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University, Corresponding E-mail : sapanan_nong@hotmail.com

Northeast Thailand" which aimed to analysis the influence of personnel's competencies which effected to the public sector management quality award of local government in Northeast Thailand. The sample was 320 local governments of 20 provinces in Northeast Thailand. The instrument was the five rating scale questionnaire with 0.92 of reliability. The statistics were descriptive statistics and multiple regression analysis. The research results were found that;

The influence of personnel's competencies which effected to the public sector management quality award of local government in Northeast Thailand by statistical significant at.05 level were Achievement Motivation, Service mind, Teamwork and Expertise with Multiple correlation coefficient (R) =0.747 and forecasting coefficient (R^2) = 0.558 and a power to forecast was 55.80%, therefore, the equation of standard score was; $Z = 0.410Z_1 + 0.313Z_2 + 0.188Z_5 + 0.100Z_3$.

Keywords : Personnel's Competency, Local Government, Public Sector Management Quality Award

บทนำ

การพัฒนาระบบราชการไทยได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาพอสมควร แต่มักจะขาดความชัดเจนและความต่อเนื่องในเชิงนโยบาย รวมทั้งไม่มีเจ้าภาพผู้รับผิดชอบหรือกลไกในการผลักดันสู่การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทำให้การพัฒนาระบบราชการดำเนินไปอย่างค่อยเป็น ค่อยไป ไม่ครบวงจรและเกิดผลเปลี่ยนแปลงในระดับที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ จุดเปลี่ยนผ่านสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังในช่วงเวลา 5-6 ปี ที่ผ่านมา เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมของประเทศ ปัญหาที่สั่งสมมาของระบบราชการไทย นโยบาย และความมีเสถียรภาพทางการเมือง และกระแสเรียกร้องของชุมชนวิชาการที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพบ้านเมืองและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินการนานโยบายของรัฐและภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน (Office of the Public Sector Development Commission. 2008 : 16)

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมเน้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานแต่ว่ายังไม่เพียงพอ ยังต้องเน้นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพเพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์การต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ (Prajak Sap-Udom, 2008 : 2) สำหรับสมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณ์ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี

เพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่วางไว้เป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยมในองค์การมีและถือปฏิบัติร่วมกัน (Thanyalak W**ī**rasombat. 2003 : 57) การที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคลกรหรือพนักงานของหน่วยงานเป็นลำดับแรก รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรท้องถิ่นจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลขึ้นสาหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ คำว่า “พนักงานส่วนตำบล” คือ ข้าราชการหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายจัดตั้งกำหนด (พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537) จากพระราชบัญญัติฉบับนี้จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลเป็นกลไกสำคัญที่จะนำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน พนักงานส่วนตำบลต้องมีลักษณะที่ทำงานร่วมกับชุมชนได้ ทุกคนต้องเข้าใจในหลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจชุมชน คนในชุมชน วัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้น ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม ดังนั้นในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกันและในขณะเดียวกันก็ต้องมีความรู้ความสามารถของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร/พนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ ซึ่งความสามารถหลักของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถส่วนตัวที่หลากหลายและแตกต่างมารวมกัน มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ซึ่งก็จะกลายเป็นความรู้ใหม่ที่เป็นความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกลายเป็นสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบล (Thaweesak Masyoh, 2009 : 1 - 2)

จากผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อชี้วัดผลการดำเนินงานหรือประสิทธิผลในการดำเนินงาน ตามแบบมาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติราชการใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีครบทุกด้านเพียงไม่กี่แห่ง เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านความพร้อมของงบประมาณ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออานวยต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านโครงสร้างการจัดองค์การ และปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอและขาดคุณภาพปัจจุบันบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตรงตามความต้องการและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรขาดสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ขาดความรู้ความชำนาญ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร จากการศึกษาพบว่า ระบบราชการไทยประสบปัญหาใหญ่ 3 ประการ กล่าวคือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และระเบียบวิธีในการปฏิบัติงาน ปัญหาของการดาเนินงานของหน่วยงาน และปัญหาในด้านของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลไม่สามารถสร้างคุณธรรมและความสามารถให้กับข้าราชการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการบางส่วนยังไม่มีความสามารถในการผลักดันประเทศไปสู่การพัฒนาประเทศได้ กล่าวคือ ขาดความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิด

ประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมในการทำงานที่เฉื่อยชาละเลย และเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง (Office of the Civil Service Commission. 2004) จากปัญหาการปฏิบัติงานของดังกล่าว มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานถูกต้องสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด เพื่อสร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้นั้น จึงต้องขจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป ซึ่งปัญหาด้านบุคคลากรเป็นปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิจัยมาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมสมรรถนะหลักให้กับพนักงานส่วนตำบล เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานองค์กรปกครองท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

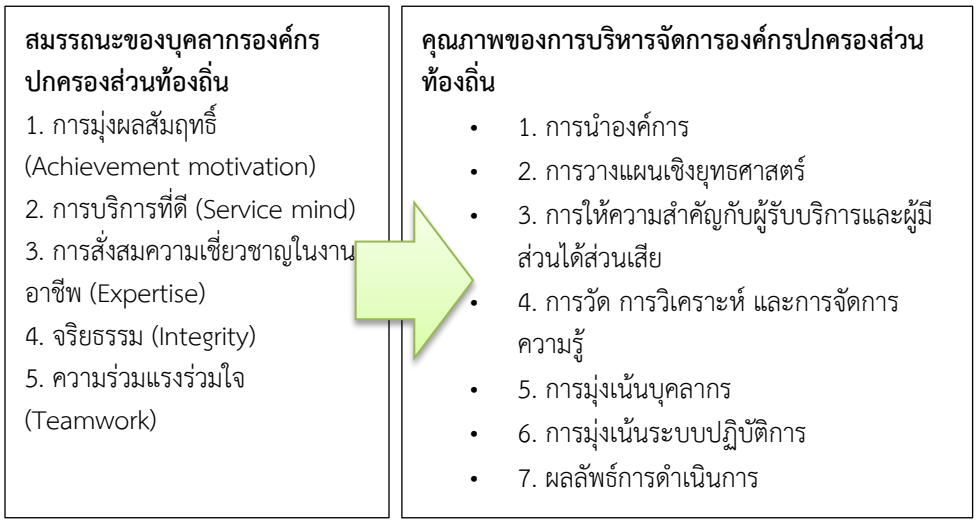
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

ด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) จริยธรรม (Integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) เกณฑ์ PMQA ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ด้านแหล่งข้อมูล

1. ประชากร (Population) การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นแห่งองค์การ ประชากร หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,967 แห่ง (Department of Local Administration. 2017)

2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษา ในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing. 1988 : 236 ; Nonglak Wiratchai. 2005 : 54 และ Suphamas Ungsuchot, Somthawin Wichitwanna and Ratchaneekul Phinyophanuwat. 2008 : 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ต้องมีไม่น้อยกว่า 240 แห่ง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็นจังหวัดละ 16 อปท. เป็น 320 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเนื่องจากหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในการให้ข้อมูลของหน่วยตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้บุคคลซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนฝ่ายประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้ให้ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งละ 10 คน

ด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาระหว่างเดือน มีนาคม 2560-กรกฎาคม 2560

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อปท. ละ 10 คน จาก 320 อปท. เครื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) และการวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอยเชิงเส้น (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านความร่วมแรงร่วมใจ (X_5) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.275, 0.171, 0.113 และ 0.059 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.410, 0.313, 0.188 และ 0.100 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.747 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.558 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.19947 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.621 สามารถสร้างสมการสมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.621 + 0.275X_1 + 0.171X_2 + 0.113X_5 + 0.059X_3$$

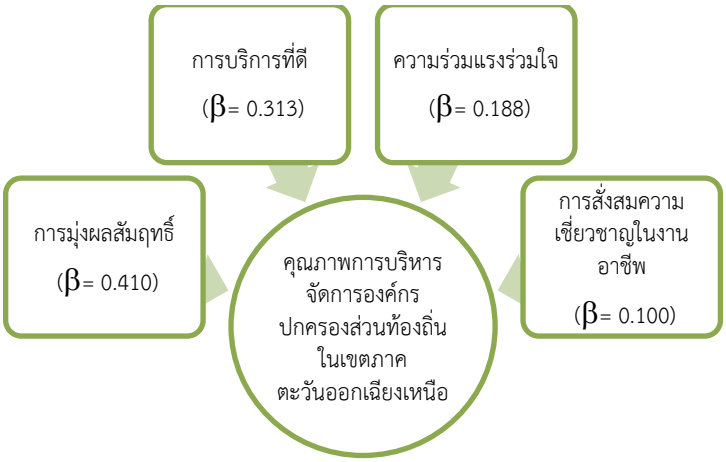
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.410Z_1 + 0.313Z_2 + 0.188Z_5 + 0.100Z_3$$

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์อิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	1.621	0.126	-	12.882	0.000**
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.275	0.032	0.410	8.655	0.000**
การบริการที่ดี (X_2)	0.171	0.024	0.313	7.199	0.000**
ความร่วมแรงร่วมใจ (X_5)	0.113	0.023	0.188	4.830	0.000**
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3)	0.059	0.027	0.100	2.177	0.030**
a = 1.621 R = 0.747 R^2 = 0.558 R^2_{adj} = 0.552					
SE_{est} =.19947					

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



แผนภาพที่ 1 อิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านความร่วมแรงร่วมใจ (X_5) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_3) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.19947 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.621 สามารถสร้างสมการสมรรถนะที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.621 + 0.275X_1 + 0.171X_2 + 0.113X_5 + 0.059X_3$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.410Z_1 + 0.313Z_2 + 0.188Z_5 + 0.100Z_3$ สอดคล้องกับการวิจัยของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยของ Jirisuda Bouphan and others (2011 : 93) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0

2. งานวิจัยของ DHATTHAKAN PROMPRAKONE (2012 : 97) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 สมรรถนะ คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การทำงานเป็นทีม (X_4) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.855 มีค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสร้างเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) Y = 0.569 + 0.262 X_6 + 0.210 X_7 + 0.185X_4 + 0.139X_5 สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) และ Z_Y = 307Z_{X6} + 234Z_{X7}+ 231Z_{X4} + 186Z_{X5}

3. งานวิจัยของ Arkom Punyakaew and Prachak Bouphan (2011 : 103) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์การและการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 49.10 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ เรื่องปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน ร้อยละ 96.42 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยบริหารด้านงบประมาณ ร้อยละ78.57

4. งานวิจัยของ Pacharawit Chansirisira (2017 : 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.453 – 0.769 ตัวแปรสมรรถนะหลักที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุดครูด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.769 รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูเท่ากันคือ.762 ส่วนด้านสุดท้ายคือ ด้านการให้บริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.453

5. งานวิจัยของ Rachanee Kongkalai (2010 : 119) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความกดดันในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความรู้ในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุทัยธานี ร้อยละ 69.5 และตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายในตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 48.4

6. งานวิจัยของ PATTARAPINYA PAKKARANA (2011 : 107) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารทุกตัวเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การพัฒนาตนเอง (3) การบริการที่ดี และ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.89 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เป็นบวกทุกค่า มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) คือ Y = 0.31 + 0.31X4 + 0.25 X3

+ 0.20 X2 + 0.17 X1 สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) คือ Z = 0.34 X4 + 0.25 X3 + 0.22 X2+ 0.16 X1

7. งานวิจัยของ Bunlu Chinnamphong and Wallapha Ariratana (2012 : 112) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้านคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการบริการที่ดี (X_6) โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score) Y=1.549 + 0.291 (X8) + 0.187 (X2) + 0.144 (X6) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) Zy = 0.396 (Z $x8$) + 0.286 (Z $x2$) + 0.213 (Z $x6$)

8. งานวิจัยของ Weerapong DEJBOON (2014: 154) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย 3) สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับได้แก่ สมรรถนะการบริหารทรัพยากร สมรรถนะการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความเป็นผู้นำ สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะการมีจิตมุ่งบริการ เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานแต่ละด้านปรากฏดังนี้ สมรรถนะการบริหารทรัพยากรส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารและจัดการศึกษา (Beta =.215) สมรรถนะการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการพัฒนางานวิชาการ (Beta =.221) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล (Beta =.169) สมรรถนะการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ (Beta =.283) และสมรรถนะการบริหารทรัพยากรส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป (Beta =.264)

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างข้อค้นพบและองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจไปใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อสร้างระบบและวัฒนธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ให้มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานบุคลากรมีความสุขในการทำงานเกิดความรักองค์กร

1.2 การพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยหน่วยงานควรทำการสนับสนุนบุคลากรทุกสายงานได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 พัฒนาบทบาทการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้มีสมรรถนะในการทำงาน

1.4 พัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้สามารถนำพาองค์กรดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของสมรรถนะบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีความรอบคลุมมากขึ้น ทั้งยังมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรืออื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร เป็นต้น เพื่อวัดว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือไม่

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและข้อเท็จจริง ของการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

2.4 ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจเป็นปัญหามีผลต่อสมรรถนะบุคลากรซึ่งทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน หรือการทำงานลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทิศทางการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การให้สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.5 นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth - Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). “Structural Equation Modeling in Practice : A Review and Recommended Two-Step Approach”. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.

Arkom Punyakaew and Prachak Bouphan. (2011). “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 Res Journal* 2011; 16 (7) : 855-863. [in Thai].

Bunlu chinnamphong and Wallapha Ariratana**.** **(**2012). “Competency of School Administrators Affecting the Schools Effectiveness under Khon Kaen Provincial

Administrative Organization" *Journal of Education (Special Issues) Khonkaen University*, 7 (1) : January-March 2013. [in Thai].

Department of Local Administration. (2017). *Statistic of Local Government Organizations Classified by Province*. [online] http://www.dla.go.th/work/abt/province.jsp. [in Thai].

DHATTHAKAN PROMPRAKONE. (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 Independent Study : Khonkaen University. [in Thai].

Jirisuda Bouphan, Prachak Bouphan and Pontip Kompor. (2011). "Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12". *KKU Res Journal* 2011; 16 (6) : 679-692. [in Thai].

Nonglak Wiratchai. (2005). *The Invitation Statistics*. Bangkok : Chulalongkorn University. [in Thai].

Office of the Civil Service Commission (2004). *Competencies of Thai civil servants.* Bangkok : P.A. Living Printing House. [in Thai].

Office of the Public Sector Development Commission. (2008). *Strategic Plan for Thai Official Development (2008 -2012).* Bangkok : Publicity and Support for Participation in Bureaucratic Development, Office of the Public Sector Development Commission. [in Thai].

Pacharawit Chansirisira (2017). "Developing Core Competency and Performance Efficiency of Government Teachers in Northeastern Thailand" *Suthiparithat,* 31 (100) : October - December 2017. [in Thai].

Pattarapinya Pakkarana. (2011). *The Administrative Core Competencies of School Administrators effectiveness of Total Quality Management in Basic Education Schools under the Office of Maha Sara Kham Elementary Educational Service Area 2.* Master of Education Independent Study : Khonkaen University. [in Thai].

Prajak Sap-Udom. (2008). *Human Resource Development Guidelines by Competency.* Bangkok : Siri Wattana Interprint. [in Thai].

Rachanee Kongkalai. (2011). *Factors affecting performance competency of Sub-District Organization Secretary in Uthaithani Province*. Master of Public Administration (New Public Management) : Nakhon Sawan Rajabhat University. [in Thai].

Supamas Angsuchoti and Others. (2008). *Analytical Statistics for Social Science Research and Behavioral Sciences : Techniques to use LISREL Program*. Bangkok : Mission Media Co., Ltd. [in Thai].

Suphamas Ungsuchot, Somthawin Wichitwanna and Ratchaneekul Phinyophanuwat. (2008). *Statistical Analysis for Social Science and Behavioral Research : Techniques for Using LISREL Program*. Bangkok : Mission Media Company Limited. [in Thai].

Thanyalak W**ī**rasombat. (2003). "Competencies Using for Optimize training in organizations". *Journal of Business Administration, Khonkaen University*, 26 (99). [in Thai].

Thaweesak Masyoh. (2009). *Core Competency Development for Sub-district Administration Organization Staff.* Master of Public Administration Thesis (Local Administration) Khonkaen University. [in Thai].

Weerapong DEJBOON (2014). *Executive Competencies Affecting Administrative Achievement of the Directors of Educational Service Area Offices in Thailand.* Doctor of Education Thesis (Education Administration) : Kasetsart University. [in Thai].