

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

The Development of Core Competency of the Personnel of the Subdistrict Administrative Organization in Porncharoen District Bung kan Province

ปริมา สุกัน¹ และ เขมณัฐ ปูกองไชย²

Paveena Sugun¹ and Khemmanat Pookongchai²

Received : 22 ม.ค. 2563

Revised : 11 พ.ค. 2563

Accepted : 12 พ.ค. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ต่อผู้บริหารและบุคลากร เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย จากผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Priority Needs Index Modification (PNI modified) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสูงสุดในด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้แบบจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะหลัก (PNI = 0.66) และด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร (PNI = 0.66) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน (PNI = 0.65) 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการคิดวิเคราะห์ได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะหลัก, แนวทางการพัฒนา

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อีเมล: annyjung1112@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹ Master Student, Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udonthani Rajabhat University, Email: annyjung1112@gmail.com

² Associate Professor, Ph.D., Lecturer in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udonthani Rajabhat University

Abstract

The aims of this research is to 1) study and compare the essential requirements for competency development in human resource management under Subdistrict Administration Organization in Phon Charoen District, Bung Kan province. 2) It was found that the highest level of essential requirement is for core competency. The high level of essential requirement is for management competency, the moderate level is for job competency in all dimensions. The research instruments were a questionnaire. The result will be used as a guideline in competency development in human resource management under Subdistrict Administration Organization in Phon Charoen District, Bung Kan province. Purposive sampling was carried out from 139 people, The descriptive Statistics for data analysis, frequency, percentage and standard deviation.

The results are shown below. 1) Real and expected situations about the essential requirements for competency development in human resource management under Sub-district Administration Organization in Phon Charoen District, Bung Kan province considering different groups, it was found that the highest essential requirement is for core competency. 2) Comparison between real and expected situations of about the essential requirements for competency development in human resource management under Subdistrict Administration Organization in Phon Charoen District, Bung Kan province, with using Priority Needs Index (PNI_{modified}) showed that arithmetic mean of expected situation is higher than that of real situation in all dimensions. The requirement order is core competency (PNI = 0.66) > management competency (PNI = 0.66) > job competency (PNI = 0.65). 3) Approaches to develop the essential requirements for competency development in human resource management under Subdistrict Administration Organization in Phon Charoen District, Bung Kan province are as follows : Human resources should be trained to have skills in result analysis, risk management, and making appropriate decisions to achieve the organization goals.

Keyword : Need assessment, Competency, Development

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 รัฐได้ให้ความสำคัญต่อความเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแล การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นว่ามนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในรัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระราชดำรัสว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557 : 4)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์การ เพราะจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรด้านอื่น ๆ ขององค์การในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การให้มากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้จัดการ หรือดำเนินงานให้แก่องค์การ ในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์การด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพ ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านั้น ก็จะถูกนำไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็ได้หมายความว่าสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2552 : 83) ซึ่งปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ พนักงานจ้างของ อบต. ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานบรรจุใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่ ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ การประสานงานทำได้ล่าช้า

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ การเพิ่ม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และคาดหวังที่ตั้งไว้ยังไม่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการทำงานจริงเท่าที่ควร คือ การพัฒนาไม่ตรงกับเป้าหมายงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน อันส่งผลให้การทำงาน และงานที่ออกมายังขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจากรายงานการปฏิบัติงาน ประจำปี 2559 ระบุว่า การทำงานของบุคลากรยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานในหน่วยงานรัฐ เช่น มีความรู้ ความสามารถในการทำงานค่อนข้างจำกัด ขาดความรู้ รับผิดชอบในหน้าที่ตามแนวทางของรัฐ และบุคลากรบางคนยังขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านการทำงาน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนองปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่องาน และอุทิศร่างกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์, 2550 : 2)

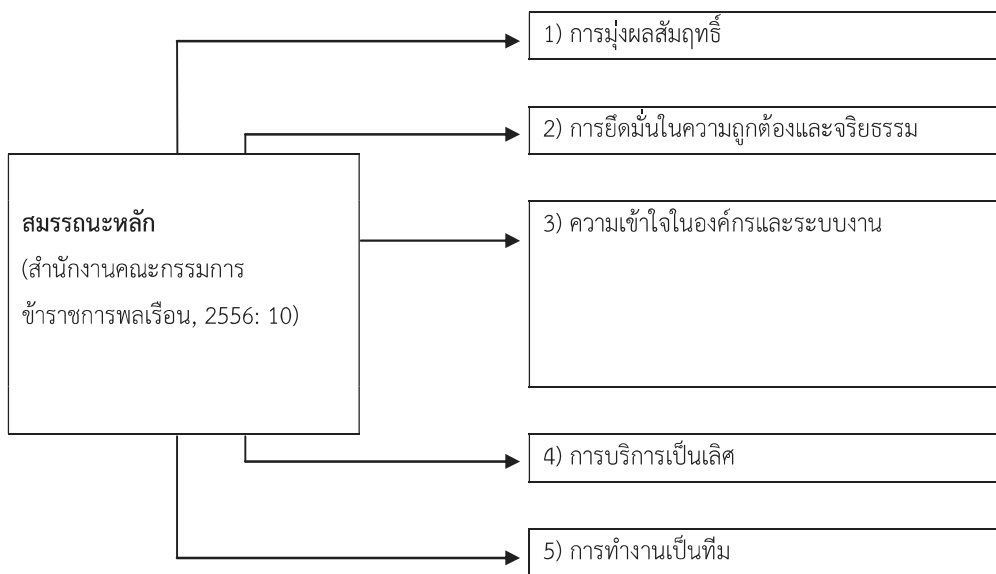
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ อันจะทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและนำไปสู่การพัฒนาและกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ต่อผู้บริหารและบุคลากร

กรอบแนวคิด

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยศึกษาแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็นทีม โดยนำเอาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 สมรรถนะที่จำเป็นต่อในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 195 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 139 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และขนาดของตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยจำแนกประเภทตำแหน่งออกเป็น ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	รวม
อบต.ป่าแฝก	1	6	7	43	57	1	6	5	29	41
อบต.ศรีชมพู	1	4	5	24	34	1	4	3	16	24
อบต.วังชมพู	2	6	4	30	42	2	6	3	20	31
อบต.หนองหัวช้าง	2	5	8	47	62	2	5	5	31	43
รวม	6	21	24	144	195	6	21	16	96	139

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มจาก 4 องค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนของพนักงานส่วนตำบลแต่ละแห่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกันจากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 4 กลุ่มตามสัดส่วนของพนักงานส่วนตำบลให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังตาราง 1 และกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น 2) นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ 3) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาของบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มี 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3) สมรรถนะประจำสายงาน ว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานอยู่ในระดับใดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามระดับความต้องการ แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ ในการสร้างแบบสอบถาม เสนอโครงสร้างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยสภาพการดำเนินงานจริง และสภาพการดำเนินที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.911 และ 0.899 ตามลำดับ และการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างกว้าง ๆ เป็นแนวคำถาม เพื่อใช้ในการกล่าวหา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทราบถึงความต้องการในการสนทนาตามแนวคำถามที่ตั้งไว้ล่วงหน้าจะทำให้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นระบบและตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 4 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมซองและลงชื่อ ที่อยู่ ถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์ ได้คืนมา 139 ฉบับ

3.2 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน โดยนำแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นในงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มี 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3) สมรรถนะประจำสายงาน เพื่อนำข้อมูลมารวบรวมเพื่อใช้เป็นแบบแนวทางการสัมภาษณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญของแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการตั้งประเด็นในการสัมภาษณ์แบบจำเพาะเจาะจง มุ่งเน้นประเด็นในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 139 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬโดยการเรียงลำดับความต้องการ จำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) ใช้สูตรที่ จากค่าดัชนี PNI (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2561 : ออนไลน์)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลนำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหาสรุป กำหนดทางการพัฒนา สมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ต่อผู้บริหารและบุคลากร แล้วนำมา เรียบเรียงแบบร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาส่วนที่ใช้ไม่เหมาะสม ชัดเจนและปรับปรุงแก้ไข จนเสร็จสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.36 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73 ปฏิบัติงานในประเภททั่วไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนของสภาพที่คาดหวัง พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อนำค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ตามวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบ และกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อได้อย่างชัดเจน (PNI = 0.71) รองลงมา คือ สามารถมองภาพรวม แล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (PNI = 0.70) เข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวม ต่อเทคโนโลยี ระบบ หรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน (PNI = 0.70) ยึดมั่นแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม

และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน (PNI = 0.67) เข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร (PNI = 0.67) พากเพียรในการทำงานให้ดี (PNI = 0.66) อารมณ์ความถูกต้องเพื่อองค์กร (PNI = 0.66) เต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาให้กับผู้บริการได้ (PNI = 0.66) ให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของผู้รับบริการ (PNI = 0.66) รักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (PNI = 0.66) ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบความสำเร็จ (PNI = 0.66) สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร (PNI = 0.65) อุตสาหะมานะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน (PNI = 0.65) เชื่อถือได้ (PNI = 0.65) อุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ (PNI = 0.65) เต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ (PNI = 0.65) สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ (PNI = 0.65) มองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ (PNI = 0.65) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน (PNI = 0.65) ปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.65) รับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม (PNI = 0.65) ปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่กำหนด (PNI = 0.64) เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานในงาน (PNI = 0.64) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย (PNI = 0.63) และวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (PNI = 0.61)

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน โดยมีข้อค้นพบดังนี้

3.1 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

1) บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ตนทำเป็นอย่างดีทั้งระบบ เพื่อให้รู้ขอบข่ายงานและสามารถทราบว่าการที่ตนทำ มีความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ รู้ลำดับขั้นตอนของงานที่ตนรับผิดชอบ เข้าใจความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของขอบข่ายงานระหว่างองค์กรของตน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กร

2) บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเข้าใจกระแสภายนอกต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อกระบวนการทำงานขององค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคและจำเป็นต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา สามารถวางแผนการเพื่อนำมาแก้ไขหรือรับมือกับปัญหาได้อย่างทันท่วงที มีการสื่อสารที่ชัดเจน การสั่งการที่ถูกต้อง

3.2 การบริการเป็นเลิศ

1) คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ และการบริการที่เกินความคาดหมาย จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรควรมีการให้บริการแบบประทับใจแก่ผู้รับบริการ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และผู้รับบริการต้องการมาใช้บริการอีกในครั้งต่อไป

2) บุคลากรในองค์กรให้บริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว และผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ

3.3 การทำงานเป็นทีม

1) การส่งเสริมความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี สร้างความไว้วางใจในการทำงาน/ของเพื่อนร่วมงาน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด เป็นคนที่รู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบของรางวัล เป็นต้น การสร้างทัศนคติที่ดี มิตรภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ

3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

1) ยึดหลักความยุติธรรม ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ หนังสือตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน และมีความสุจริต ในการปฏิบัติงาน

2) ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส โดยเน้นผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

3.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้เต็มที่และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความพยายามในการทำงานให้ได้ผลสำเร็จ โดยหาวิธีหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2) มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง มีความเอาใจใส่ ไม่ปล่อยปะละเลยหรือปล่อยให้ล่าช้า มีการตรวจสอบ ความถูกต้องของผลงาน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1.1.1 สภาพที่เป็นจริง พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ให้ทุกส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำไปใช้และยึดถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานร่วมกันทั้งหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2552 : 25) ได้ศึกษาการพัฒนา ขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 ความคาดหวัง พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันผลจากการประเมินระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรจะนำมาเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อพิจารณาประเมิน ในเรื่องของความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของบุคลากรในทุกกรอบปี จึงทำให้บุคลากร โดยส่วนใหญ่ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองที่มีอยู่ให้สูงขึ้นตามระดับสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2552 : 25) ได้ศึกษา การพัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และ ศิริพร สกุลเจริญพร (2554 : 40-50) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม จากการศึกษาวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักความคาดหวังกับสมรรถนะหลักตามการรับรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม ระดับมากที่สุด

1.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัด บึงกาฬ สูงสุด คือ ด้านสมรรถนะหลัก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคาดหวังต่อ สมรรถนะหลักในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งในปัจจุบันผลจากการประเมินระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร จะนำมาเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อพิจารณาประเมินในเรื่องของความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน

ของบุคลากรในทุกรอบปี จึงทำให้บุคลากรโดยส่วนใหญ่ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองที่มีอยู่ให้สูงขึ้นตามระดับสมรรถนะหลักขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร สุกุลเจริญพร (2554 : 40-50) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาวิจัย พบว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือนที่แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักตามการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ธาริณี อภัยโรจน์ (2554 : 59-72) ได้การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร :กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ตนทำเป็นอย่างดีทั้งระบบจะต้องมีความเข้าใจกระแสภายนอกต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อกระบวนการทำงานขององค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรค และจำเป็นต้องแก้ไขอย่างถูกต้อง สามารถวางแผนการเพื่อนำมาแก้ไขหรือรับมือกับปัญหาได้อย่างทันที่ทั้งที่มีการสื่อสารที่ชัดเจน การสั่งการที่ถูกต้อง มีเข้าใจความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของขอบข่ายงานระหว่างองค์ของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560 : ก) ได้ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่าด้านของทักษะคือ มีทักษะการแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ในด้านของทัศนคติ คือ มีความคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอ สุดท้ายในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ คือ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองสูง

2.2 บุคลากรในองค์กรต้องให้บริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่ หรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ อำนวยความสะดวกและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิษฐ์ พลอินทร์ (2547 : 94-110) ได้ศึกษา การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) โดยระดับการประเมินการปฏิบัติงานเรียง 3 ลำดับด้านจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และด้านคุณภาพบริการ ตามลำดับ

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด เป็นคนที่รู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบของรางวัล ส่งเสริมความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี สร้างความไว้วางใจในการทำงาน เป็นต้น การสร้างทัศนคติที่ดี มิตรภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรแสดงความเสียสละในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

2.4 บุคลากรต้องยึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์หนังสือตำราที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส โดยเน้นผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน และมีความสุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุไร รัตนเมธาธร (2553 : ก) ได้ศึกษา การดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านจริยธรรมมีการทำงาน

โดยยึดถือในความถูกต้องเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศ มีความโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ไม่มีการกระทำหรือการนำเสนอข้อมูลที่ทำให้องค์กรเสียผลประโยชน์ หรือเสียชื่อเสียง

2.5 บุคลากรจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง มีความเอาใจใส่ มีการตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้เต็มที่และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สังเวียน นิมนวล (2560 : 138-145) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยวกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง และความก้าวหน้าด้านตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สมรรถนะหลัก ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการคิดวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.2 สมรรถนะประจำผู้บริหาร ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในส่วนของผู้บริหารด้วยกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ รวมถึง การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

1.3 สมรรถนะประจำสายงาน ควรพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานตลอดจนการส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าแข่งขัน เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะช่วยให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในส่วนของผู้บริหารด้วยกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ รวมถึง การปฏิบัติตนตามหลัก การครองตน ครองคน ครองงาน

2.2 ควรพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานตลอดจนการส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าแข่งขัน เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกับการสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็น การสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะช่วยให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธารินี อภัยโรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 22(1), 59-72.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2561). *สูตรคำนวณหาดัชนีความต้องการจำเป็น*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561,

จาก <https://www.salika.co/2020/08/16/priority-needs-index-part-2/>

ปราโมทย์ อินสว่าง. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2560,

จาก <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>

- พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 20(2), 94-110.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้า-ยาซากิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ศิริพร สกฤตเจริญพร. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 22(2), 40-50.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2552). *วิวัฒนาการทฤษฎีการจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2560, จาก <http://uhost.rmutp.ac.th>
- สุนทรรัตน์ เถาสุวรรณ. (2550). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สังเวียน นิมนวล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยวกระทรวง แกลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 138-145.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2552). *การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- อุไร รัตนเมธาธร. (2553). *การดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.