



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Guidelines for Promoting the Competency of Civil Servants and Employees of the Pa Kha Luang Subdistrict Administrative Organization Ban Luang District, Nan Province

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง
อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

Karnsith Salaenoy^{1*}, Krit Phureephong², Pramual Suwansri³

Termsak Suwansak⁴ & Anchalee Phothat⁵

กรรณสิทธิ์ สะและน้อย^{1*}, กฤษณ์ ภูริพงษ์², ประมวล สุวรรณศรี³

เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์⁴ & อัญชลี โพธิ์ทัศน์⁵

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Karnsith Salaenoy *

กรรณสิทธิ์ สะและน้อย*
Faculty of Public Administration,
Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: karnsith.s@plu.ac.th

2. Krit Phureephong

กฤษณ์ ภูริพงษ์
Faculty of Public Administration,
Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: krit.p@plu.ac.th

3. Pramual Suwansri

ประมวล สุวรรณศรี
Faculty of Public Administration,
Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: pramual.s@plu.ac.th

4. Termsak Suwansak

เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์
Faculty of Public Administration,
Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: termsak.s@plu.ac.th

5. Anchalee Phothat

อัญชลี โพธิ์ทัศน์
Faculty of Public Administration,
Phitsanulok University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Email: anchalee.p@plu.ac.th

คำสำคัญ:

สมรรถนะ, ข้าราชการ, ลูกจ้าง, องค์การบริหารส่วนตำบล

Keywords:

Competency, Government Officials, Employees, Local Administration Organization

ABSTRACT

The research aims to study the factors related to the positions of government officials and employees that affect key competencies, including goal orientation, service excellence, professional expertise, ethics, and collaborative knowledge. Data were collected from a total of 71 personnel in the organization, comprising 19 government officials, 9 permanent employees, and 43 temporary employees. The research utilized questionnaires as a tool for data collection and analysis, employing frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, and One-Way ANOVA for hypothesis testing.

The findings indicate that, overall, employees exhibit a high level of competency for their positions. When comparing personal data with competencies, significant differences were found among employees in different positions concerning goal orientation and ethics, with statistical significance at the .05 level. However, no significant differences were observed in other aspects. Therefore, to enhance competency in employee performance, it is recommended to establish a shared vision, policies, and objectives at both the organizational and sub-unit levels,



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Article history:

Received: 22/12/2024

Revised: 07/02/2025

Accepted: 01/04/2025

Available online: 31/07/2025

How to Cite:

Karnsith Salaenoy et al. (2025). Guidelines for Promoting the Competency of Civil Servants and Employees of the Pa Kha Luang Subdistrict Administrative Organization Ban Luang District, Nan Province. *Journal Dhamma for Life*, 31(3), 61-72.

providing a unified direction for government officials and employees.

The ultimate goal is the success of the organization.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างที่มีผลต่อสมรรถนะหลักอันประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความรู้ร่วมแรงร่วมใจ และเพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมดจำนวน 71 คน แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 9 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 43 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One -Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสมรรถนะสำหรับตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับสมรรถนะ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกันในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันดังนั้นถ้าต้องการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรควรกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย จุดประสงค์ในภาพรวมขององค์กรและหน่วยงานย่อยเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างไปในทิศทางเดียวกัน เป้าหมายคือความสำเร็จของงาน

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็น“หัวใจ”สำคัญของทุกเรื่องสำหรับการทำงานในองค์กรสมัยใหม่เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถทักษะพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กรคุณลักษณะของบุคลากรในภาพรวมดังกล่าวซึ่งเรียกว่าสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายดังนั้นหน่วยงานที่กำกับดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นให้มีมาตรฐานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่นและสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงกำหนดให้มีรูปแบบการประเมินผลงานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมโปร่งใสเป็นธรรมมากขึ้นโดยได้กำหนดให้สมรรถนะที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งและทุกประเภทจำเป็นต้องมีคือสมรรถนะหลักเพื่อเกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยที่เกณฑ์เสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการเน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการสามารถ



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ดีขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยวัดความสามารถในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การเสริมสร้างทักษะการสื่อสารทั้งการพูดการเขียนและการฟังเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง หากพิจารณาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่มาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ความไม่เป็นธรรมในการปรับขึ้นค่าตอบแทนปัญหาเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆเกี่ยวกับบุคลากรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้งานกันอย่างกว้างขวางในงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) อันเนื่องมาจากสามารถตอบโจทย์ของการคัดสรรบุคลากรที่จะก้าวเข้ามาปฏิบัติงานตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ในงานวิจัยของดวงรัตน์ธรรมสโรช และคณะ (2564) สรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีหากนำหลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามสมรรถนะที่เหมาะสมไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วประหยัดค่าน้ำมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ดี นอกจากนี้อบต. สามารถนำกลยุทธ์เกณฑ์การพัฒนาและประเมินสมรรถนะการทำงานมาใช้ในการคัดสรรบุคลากรแล้วยังสามารถนำมาใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนของบุคลากร การวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร หรือแม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่าทั้งหมดล้วนแล้วเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะหลัก ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนั้นผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงอำเภอบ้านหลวงจังหวัดน่านเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน และเพิ่มสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างต่อไป

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดและทฤษฎีหลักต่างๆดังนี้

1. ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) เน้นการระบุและพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยแบ่งสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะพื้นฐานและสมรรถนะเฉพาะการนำทฤษฎีนี้ไปใช้จะเกี่ยวข้องกับการระบุสมรรถนะที่สำคัญสำหรับแต่ละตำแหน่งและการออกแบบการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสมรรถนะเหล่านี้เช่นการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์, การเรียนรู้แบบปฏิบัติ, และการเรียนรู้แบบกลุ่มการออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมที่รวมถึงการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการทำงานร่วมกับผู้อื่นจะช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์การทำงาน

3. ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Theory) เน้นการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการจัดการฝึกอบรมและการประเมินผลการทำงานเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีนี้ซึ่งสามารถใช้ในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรวมถึงการติดตามและประเมินผลการทำงาน

4. ทฤษฎีการพัฒนาองค์กร (Organizational Development Theory) มุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรการใช้วิธีการพัฒนาองค์กรเช่นการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกระบวนการทำงานจะช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาทบทวนองค์ความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนารอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ปิยะนุชตันเจริญ และสุรศักดิ์โตประสี(2561) ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการสาธารณะด้านงานสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนืออำเภอยะยงจังหวัดเพชรบุรีรวมทั้งความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการดังกล่าวผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับสูงผู้รับบริการพึงพอใจต่อการให้บริการเป็นอย่างมากนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการได้แก่การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการความน่าเชื่อถือไว้วางใจความเป็นรูปธรรมของบริการและการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะด้านงานสวัสดิการซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น

กัลยาทาร์กซ์ (2545) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางผลการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากสำหรับแนวทางการแก้ไขและการพัฒนาที่เสนอได้แก่การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อสะท้อนบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในระดับหน่วยงานและบุคคลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนอกจากนี้ยังแนะนำการส่งเสริมค่านิยมหลักในการทำงานและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบโดยควรจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเทศบัญญัติและงบประมาณที่ได้รับซึ่งรวมถึงการวางแผนในช่วงเวลาต่างๆเช่นรายวันรายสัปดาห์รายเดือนรายไตรมาสและระยะยาว 1 ปี



1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงอำเภอบ้านหลวงจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงอำเภอบ้านหลวงจังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง อำเภอบ้านหลวงจังหวัดน่าน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ คือข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงจังหวัดน่านโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มข้าราชการมีจำนวน 19 คน กลุ่มลูกจ้างประจำมีจำนวน 8 คน และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวน 44 คน รวมจำนวนทั้งหมด 71 คน

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม และความรู้ร่วมแรงร่วม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา

3.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงอำเภอบ้านหลวงจังหวัดน่าน และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity)ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและวิจารณ์คำถามแต่ละข้อเพื่อให้ตรงตามเนื้อหาและตรงตามตัวชี้วัดที่ต้องการและครอบคลุมเนื้อหาก่อนนำมาแก้ไขซึ่งผู้เชี่ยวชาญ3ท่านแล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องจำแนกเป็นรายข้อโดยได้ค่าIOC แบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง0.67 – 1.00

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจังหวัดน่านที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน30คนแล้วหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของCronbach (1990 : 81) ได้เท่ากับ0.941แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One -Way ANOVA

ผลการศึกษา

1. สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงโดยรวมเป็นระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีอันดับสูงสุดคือ ด้านจริยธรรมเป็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมาคือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และด้านที่มีอันดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

2. สมรรถนะของตำแหน่งข้าราชการโดยรวมเป็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีอันดับมาก คือ ด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ ด้านความรวมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และด้านที่มีอันดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43

3. สมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจโดยรวมเป็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีอันดับสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมาคือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และด้านที่มีอันดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

4. สมรรถนะของตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการโดยรวมเป็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มี อันดับสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมเป็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และด้านที่มีอันดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.35

5. ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบวาระดับสมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านใส่ใจเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ประสิทธิภาพของผลงานคงเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีการวางแผนกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามมาด้วยมีความรับผิดชอบสามารถทำงานได้เสร็จภายในกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานในหน้าที่ได้ดีและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05และมีการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

6. ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบวาระดับสมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย กระตือรือร้น ให้บริการด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ด้านให้ข้อมูลเบื้องต้นของการบริการได้ถูกต้องดูแลช่วยเหลือให้ความสะดวกอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24รองลงมา แจ้งให้



ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามมาด้วยแสดงท่าทีรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียนและนำไปแก้ไขปัญหาในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอน การให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเป็นธุระช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

7. ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ด้าน สามารถนำความรู้วิทยากรหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติ หน้าที่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามมาด้วยรับรู้ถึงแนวโน้ม วิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เข้าร่วมอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 และด้านติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.51

8. ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงด้านจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับสมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ อกุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงาน บรรลุผล น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือด้านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ยึดมั่นในผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ ความเป็นข้าราชการและลูกจ้างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายและวินัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

9. ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงด้านการความร่วมมือร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับสมรรถนะ ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเรียนรู้จากผู้อื่นรวมถึงเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามมาด้วยทำงานในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา สร้างสัมพันธ์เอื้อเฟื้อช่วยเหลือเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในกลุ่มเพื่อประโยชน์ของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในวาระต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

10. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงจำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่าตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการมีระดับ สมรรถนะหลักโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านการมุ่งผล สัมฤทธิ์และด้านจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



11. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลกับสมรรถนะ หลักในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่าสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิภาพของผลงานคงเดิมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลกับสมรรถนะหลักในด้านจริยธรรมที่แตกต่างกัน พบว่าสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ได้แก่ด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและด้านมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจความเป็นข้าราชการและลูกจ้างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงจังหวัดน่านพบว่าข้าราชการและลูกจ้างมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะด้านจริยธรรมซึ่งได้รับคะแนนสูงสุดตามมาด้วยด้านการร่วมแรงร่วมใจและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคะแนนต่ำที่สุดการเสริมสร้างสมรรถนะสามารถทำได้โดยการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและคู่มือปฏิบัติเพื่อชี้แจงบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนรวมถึงการส่งเสริมการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนางานและวัฒนธรรมองค์กรการให้ข้อมูลจากผู้รับบริการใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานการพัฒนากระบวนการบริหารองค์ความรู้และการฝึกอบรมตามแนวทางสมรรถนะรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและการพัฒนาจิตสำนึกและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมแรงร่วมใจในองค์กร และการปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ช่วงที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน 41 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุ ข้าราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนงานสำนักปลัดและเป็นข้าราชการโดยส่วนใหญ่ พิจารณาสมรรถนะโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะเป็นระดับมาก สมรรถนะด้านจริยธรรมอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความร่วมแรงร่วมใจ และด้านที่มีอันดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ช่วงที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่าผลสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการมีความมีความกระตือรือร้นพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จซึ่ง สอดคล้องกับ กัลยา ทารักษ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก แนวทางการแก้ไข คือ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) พรรณาลักษณะงานที่สามารถสะท้อนถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในระดับหน่วยงานและบุคคลเพื่อนำไปใช้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมค่านิยมหลักในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการ



สามารถบริหารและปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วยแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่มีการวางแผนงานให้เป็นระบบ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับเทศบัญญัติ ห้วงระยะเวลาและงบประมาณที่ได้รับ อาจทำเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และวางแผนระยะยาว 1 ปี

ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผลสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการและลูกจ้างยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย กระตือรือร้น ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้ข้อมูลเบื้องต้นของ การบริการได้ถูกต้อง ดูแลช่วยเหลือให้ความสะดวกอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการความน่าเชื่อถือไว้วางใจความเป็นรูปธรรมของบริการและการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการเรื่องหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่เป็นระยะช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการแสดงท่าทีรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียนและนำไปแก้ไขปัญหในการให้บริการสามารถปรับเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุชตันเจริญและสุรศักดิ์โตประสี (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการได้แก่การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการความน่าเชื่อถือไว้วางใจความเป็นรูปธรรมของบริการและการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะด้านงานสวัสดิการซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพพบว่า ผลสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ในสาขา อาชีพของตน พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการเข้าร่วมอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่องสามารถนำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีซึ่งจำเป็นที่ข้าราชการทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการยกระดับความรู้ให้แก่ข้าราชการในการบริหารจัดการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2548) แนวทางแก้ไข จัดให้มีกลไกในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วถึงองค์กรจัดให้มีระบบการบริหารองค์ความรู้ที่สามารถรวบรวมองค์ความรู้ทั้งความรู้ปรากฏอยู่และความรู้ที่อยู่ในบุคคลของข้าราชการส่งเสริมและจูงใจให้ข้าราชการมีความใฝ่รู้และวางแผนพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการฝึกอบรมพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมให้ข้าราชการกำหนดดูเป้าหมายการทำงานการวางแผนด้านอาชีพและให้โอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย

ด้านจริยธรรม พบว่า ผลสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการและลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมายและวินัย ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ วิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการและลูกจ้างที่ดียึดมั่นในผลประโยชน์ของส่วนร่วมและประเทศชาติ อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันในการกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีส่วนสนับสนุนต่อบทบาทการปฏิรูประบบราชการโดยเฉพาะยุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยแนวทางแก้ไข การมีวัฒนธรรมมีองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อมรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่การสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและให้นำผลการพัฒนาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนระดับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลทำความชั่วแต่ให้อื้ออามวยในการทำแต่ความดี จัดให้



มีร่วมกันวางกฎระเบียบอย่างแน่นชัดในการลงโทษผู้ฝ่าฝืน และการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกและจริยธรรมของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม

ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า ผลสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการและลูกจ้าง สร้างสัมพันธ์เอื้อเพื่อช่วยเหลือเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในกลุ่มเพื่อประโยชน์ของงานกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงเพื่อนร่วมงาน รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในวาระต่าง ๆ ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ทำงานในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จและสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่มทำงานในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่มช่วยเหลือให้ความร่วมมือในกลุ่มสร้างความสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบากซึ่งต้องประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา แนวทางแก้ไขจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างหลักความเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สร้างสัมพันธ์ภาพ และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบอย่างจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ส่งเสริมการมีประชาธิปไตยในองค์กร โดยการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมเมืององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลักการนำไปสู่ประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง ข้าราชการและลูกจ้างในภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” ดังนั้นวิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือการสังเกตพฤติกรรมจดบันทึก และทำการประเมิน ในการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา (2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ ซึ่งการวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่จะสร้างแบบวัดแบบข้อสอบที่มีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ หรือถ้าจะสร้างแบบวัดสมรรถนะแบบมีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือถูกจะเป็นการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะ ไม่ใช่วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่และมากน้อยเท่าใด ดังนั้น เพื่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถของข้าราชการและลูกจ้างให้เพิ่มขึ้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในความถูกต้อง จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานด้วยจงรักภักดีและโปร่งใสต่อองค์กร



3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจระบบงานราชการให้มากขึ้น และทำความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานให้มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่อประสานงานด้วยอย่าง

4. การบริการที่เป็นเลิศ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เต็มใจแนะนำและบริการประชาชนให้ประทับใจ ใส่ใจการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ เข้าใจ อย่างเต็มที่ รวมถึงมีการปรับปรุงการบริการตลอดเพื่อให้บริการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด

5. การทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันอย่างมีความรัก ความสามัคคี ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังคนในทีมให้มากขึ้น เพื่อร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
2. บุคลากรในหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะ
3. ควรมีการกำหนดเกณฑ์ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติราชการให้เกิด ผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
4. ควรจัดให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เท่านั้น เพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปควรจะขยายเขตพื้นที่ที่จะศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ภายในจังหวัดน่านที่มีประชากรที่เหมาะสมเพื่อทำการศึกษากฎการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของกลุ่มประชากรชุดใหม่ เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ในการศึกษาที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาหลวง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เท่านั้น ควรมีการศึกษสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น



- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. Rajapark Journal, 15(43), 326-338.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). คู่มือการจัดตั้งองค์กรความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2555, จาก <http://dlai.go.th>
- _____. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. Rajapark Journal, 15(43), 326-338.
- ปาริชาติวิสัยเสถียร. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- รวีภาธรรมโชติ. (2549). สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย.
- สุรศักดิ์ ใจเย็น. (2545). เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง Competencies
- เกื้อวงศ์บุญสิน. (2547). ประชากรศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Berg, B.L. (1995). "Focus group interviewing" . Qualitative research methods for the social
- Boyatzis. (1982) . The Competent Manager. New York: McGraw-Hill. Government. Public Administration Review, 52(4), 356-362.