

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี
PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT AND OPERATIONAL EFFICIENCY OF
BAN KLANG MUNICIPALITY PATHUM THANI PROVINCE

พิมพ์นิภา ฤทธิบุตร
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Pimnipa Rittibut
Lecturer in Public Administration Program Techno Siam College
ผู้รับผิดชอบ: Wangmuang4@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 3 มีนาคม 2566
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 มีนาคม 2566
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 30 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี และบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จำนวน 120 คน ด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมระดับอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะเฉพาะทางด้านอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติ ค่านิยม และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยม ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of personnel competency development and operational efficiency, 2) to study the level of operational efficiency,

and 3) to study the relationship between personnel competency development and operational efficiency of personnel. Ban Klang Municipality Pathum Thani Province The population in this study was the village headman, the village headman's assistant. in the municipality of Ban Klang Subdistrict Pathum Thani Province and 120 political and permanent personnel with a questionnaire as a study tool. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation correlation coefficient and descriptive statistics

The results of the study were as follows: 1. Levels of competency development, amounting to 5 aspects, consisting of knowledge, skills, self-concept, Characteristics and motivation Overall, the level is high. The areas with the highest average values were skill and motivation. Followed by the characteristics of self-concept or attitude, values and knowledge. with the lowest average. in terms of reducing operational procedures quality of work and customer satisfaction The overall picture is high. The aspect with the highest average was the customer satisfaction, followed by the quality of work. in terms of reducing operational procedures 3. The results of the analysis of the relationship between personnel competency development and operational efficiency revealed that knowledge, skills, self-concept or attitude, values, specific characteristics. and motivation There was a positive correlation with operational efficiency. by motivation had the highest positive correlation with operational efficiency.

Keyword: development, personnel competency, operational efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันนี้การบริหารงานขององค์กรแต่ละองค์กร จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี และอยู่รอดอย่างยั่งยืนนั้น จะต้องมีการนำเอาแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งความเป็นจริงแนวคิดนี้ไม่ใช่แนวคิดใหม่ แต่เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมานานแล้ว และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทั้งระบบ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัว ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการแข่งขันที่ยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์กรต้องมีความสมรรถนะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ สมรรถนะขององค์กรนั้นๆ ฉะนั้นหากจะพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้สูงขึ้น ควรที่จะเริ่มต้นจากพื้นฐาน คือ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรก่อน ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น ในการบริหารงานขององค์กรแต่ละแห่งจะต้องอาศัยฐานความรู้อย่างมาก จึงต้องทำให้บุคลากรในองค์กรต้องเรียนรู้มากขึ้น ในองค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จมักจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและด้านอื่นๆ อีก บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยมีผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบาย

และมีหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร นโยบายของรัฐบาล และภารกิจขององค์กร เช่นหัวหน้าสำนักงานปลัด หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นหน่วยงานพื้นฐานของท้องถิ่น ที่มีความสำคัญในการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นชนบท

นอกจากหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชน และจากนโยบายการพัฒนาของรัฐบาล โดยทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุด การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณจะต้องเป็นไปด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจต้องมีคุณภาพ การทำงานต้องเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานในทุกองค์กรทุกฝ่ายจะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการใด ๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีเยี่ยมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็น

ที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานีเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการศึกษา

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง
2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง
3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาถึงการพัฒนาศรรณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานีโดยแยกศึกษาตามตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สรรณะของบุคลากร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษากการพัฒนาสรณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี โดยทำการศึกษากับผู้นำชุมชน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบตามฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร และบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน (ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2565)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผล ใช้เวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี

2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี

3. นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงวางแผนพัฒนาการบริหารและการดำเนินงานด้านการบริหารงานเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานีอย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาสรณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี สุ่มซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสรณะของบุคลากรจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ

มีข้อคำถาม 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์และความหมายของคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึงมีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมีข้อคำถาม 22 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์และความหมายของคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึงมีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี และสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual framework) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ มาปรับปรุงอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่ใช่ประชากรในการศึกษาครั้งนี้

จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .883

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรศึกษาซึ่งเป็นผู้นำชุมชนบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ให้ตอบแบบสอบถามจำนวน 120 คน ด้วยตัวเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากประชากรที่ศึกษาตรวจนับและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) ตามแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล จำนวน 120 ฉบับของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด
2. แปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัสตัวเลข (Code) ตามคู่มือที่เตรียมไว้ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3. นำข้อมูลในรูปของรหัสไปบันทึกในคอมพิวเตอร์แล้วทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และแปลผลเสนอในรูปแบบตาราง

ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงการแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแบบของเบสท์(สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 120) ซึ่งแบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00

หมายถึง สูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง

ต่ำ

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของ Pearson's Correlation)

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนา

สมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.00 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 35.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.34 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปวส. – ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.17 เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมระดับอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะเฉพาะทางด้านอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติ ค่านิยม และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านคุณภาพของงานด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยมด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านอัตตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยมด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุดจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาอภิปรายผลในการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

1.1 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด3 ข้อแรก มีดังนี้

1) ต้องการเงินเดือน/ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น และต้องการสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งนั่นหมายความว่า เป็นคุณลักษณะของสมรรถนะ ที่อยู่ในภายในของบุคคล ซึ่งความต้องการของบุคลากรเป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือมีเป้าหมาย แล้วทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกมา เมื่อความต้องการนั้นเป็นแรงกระตุ้นหรือได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2) ต้องการให้หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ต้องการ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ต้องการให้หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน และต้องการ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิสตาร์ก เวชยานนท์ (2550)ชั้นที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Competence Development) ซึ่งในการพัฒนาองค์ความรู้เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งต้องเป็นการกระทำซ้ำๆ เป็นระยะเวลานาน จึงจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและนำไปสู่การดัดแปลงพลิกแพลงต่างๆ การพัฒนาคุณภาพ (Quality improvement) เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักนี้ ซึ่งในขั้นตอนของการพัฒนานี้ องค์การจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานของผลงานเพื่อให้พนักงานได้มีการ

พัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เมื่อพนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญถึงระดับมาตรฐานแล้ว องค์กรต้องตอบสนองโดยให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลที่ดึงดูดเพื่อให้พฤติกรรมนั้นดำรงอยู่นโยบายในการบริหารต้องอยู่ในสภาวะนิ่ง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในนโยบายของหน่วยงาน บทบาทของผู้บริหารเองก็มีส่วนอย่างมากในการพัฒนา Core competence เพราะเป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถได้อย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา เพ็งสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดีตามลำดับ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านที่ข้าราชการต้องการได้รับการฝึกอบรมก่อนหลัง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมข้าราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและควรสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย

3) มีความสามารถในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นหลักกล่าวคือ ในระบบราชการ นั้นเป็นกลไกหลักที่สำคัญของการบริหารราชการแผ่นดิน ข้าราชการ คือผู้ที่นำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้บรรลุผล โดยอาศัย

กฎหมายและการให้บริการสาธารณะเป็นเครื่องมือ ดังนั้น ระบบราชการจึงเป็นจักรกลสำคัญที่เชื่อมโยงและสะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนสู่ภาครัฐ และนำบริการของภาครัฐกลับคืนสู่ภาคประชาชน ความสำคัญของระบบราชการดังกล่าวจึงเป็นเหตุที่ทำให้ระบบราชการจะต้องพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางของการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกได้อย่างทันการณ์ ดังนั้น บุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์(Globalization) และความก้าวหน้าของวิทยาการ (Technology) สอดคล้องกับแนวคิดกรอบสมรรถนะกับระบบจำแนกตำแหน่งแบบใหม่ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเฮย์ กรุ๊ปส์ มาจัดทำกรอบสมรรถนะของระบบราชการไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งจะประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลักในนั้นด้วย

1.2 จากการศึกษาข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด3 ข้อแรก มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาและ
เพิ่มประสิทธิภาพของ อบต.ต.ชบเป็นเรื่องที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั้นอาจเป็นเพราะการ
บริหารงานของ อบต.ต.ชบ นั้นซึ่งตามอำนาจ
หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 และ
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
กำหนดให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา
ตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม
(มาตรา 66)การบริหารจัดการองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่ดี ควรมีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาล (Good governance) กล่าวคือ
เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นตำบล
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล
สร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอันก่อให้เกิด
การพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความ
เข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนได้เป็น
อย่างดี ทั้งนี้ประชาชนในตำบลจะรู้สึกถึงความ
ยุติธรรมความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอัน
เป็นคุณลักษณะสำคัญของการปกครองแบบ
ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย
รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน การ
บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาล (Good governance)ควร
อยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ
หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และ
หลักความคุ้มค่า

2) ทิศทาง เป้าหมาย
วิสัยทัศน์ ของ อบต.ต.ชบ เป็นเรื่องที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาซึ่งสอดคล้องกับข้อแรก
กล่าวคือ ตามโครงสร้างการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้นายก

องค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็น
หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วน
ตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ
ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มี
วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ทำให้การ
บริหารงานถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขระยะเวลา
บางครั้งก็จะต้องใช้ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเป็น
เป้าหมายได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ประเด็นนี้ จึง
ขึ้นอยู่กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ
คณะทำงาน ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทาง
เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของ อบต.ต.ชบ ว่าจะ
สามารถบริหารจัดการ อบต. ตามหลักธรร
มาภิบาล (Good governance) จะสัมฤทธิ์
ผลได้ดังที่มุ่งหวังมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้
ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักสองส่วนคือ ส่วนแรก
จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและวิธีการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ อบต. โดยให้ถือเอา
ประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายใน
การทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับ
ประชาชนและองค์กรภาคเอกชนได้อย่าง
ราบรื่น ส่วนที่สองคือ ต้องสร้างความตระหนัก
ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับประชาคม
ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในการ
มีส่วนร่วม เพื่อเป็นพลังของชุมชนที่มีคุณภาพ
มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้าง
ธรรมาภิบาล (Good governance) ให้เกิดขึ้น
ในชุมชนของตน

3) นโยบายเกี่ยวกับ อบต.
ซึ่งประเด็นนี้ สอดคล้องกับสองข้อแรก
กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มี
ฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหาร
ส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43) มีอำนาจหน้าที่ใน
การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม
และวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการ
สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนใน
ท้องถิ่นของตนเองเป็นองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น เพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนตำบลหมู่บ้านนั้นเอง ซึ่งระยะเวลาที่ผ่านมาเห็นได้ชัดว่า กลไกบริหารจัดการที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์สุขและขจัดปัดเป่าความทุกข์ยากความขาดแคลนของประชาชนในตำบลหมู่บ้าน ได้เป็นอย่างดีและที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้สนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและประชาชนในท้องถิ่นตั้งนั้น ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับอบต.ตะขบ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงาน ควรกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด3 ข้อแรก มีดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และเอาใจใส่และให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนถูกต้องน่าเชื่อถือ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ด้านการบริการที่ดี ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่

ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

2) มีช่องทางการให้บริการที่หลากหลาย ความสะดวกในการติดต่อราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กล่าวได้ว่า ในยุคปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นยุคของการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น มีหลากหลายช่องทาง เช่น การติดต่อผ่านทางเฟสบุ๊ค การติดต่อผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน อีเมล โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น ทำให้การติดต่อระหว่างประชาชนกับหน่วยงานราชการมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการเปิดเสรีในด้านต่างๆ ทำให้ เศรษฐกิจเกิดการไร้พรมแดน และมีการแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น สังคมมีเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลจึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ความเต็มใจและตั้งใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการซึ่งการให้บริการของเจ้าหน้าที่เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และ ข้าราชการทั้งในสังกัดและนอกสังกัด การให้บริการที่ดีจะต้องมีความเต็มใจและตั้งใจจริง มีความพร้อมในการให้บริการ

ไม่เลือกปฏิบัติจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการได้อย่างดียิ่ง

2.2 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด3 ข้อแรก มีดังนี้

1) อบต.ตะขบ ทำงานได้มาตรฐาน สะดวกและรวดเร็ว เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั่นอาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานของ อบต. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนั้น เนื่องจากภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้มีจำนวนมาก ประกอบกับอัตรากำลังของบุคลากรใน อบต.ตะขบ มีจำนวนจำกัด ทำให้ทำงานบางอย่างล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและถ้าหากงานไหนมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง จะต้องอาศัยระยะเวลาในการติดต่อประสานงานหรือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น

2) มีผังลำดับขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการอย่างชัดเจนเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั่นเป็นเพราะอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมทำให้การปฏิบัติงานบางเรื่อง ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน เช่น งานป้องกันโรคและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นกะทันหัน หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องปฏิบัติก่อนงานอื่นๆ เป็นต้น

3) การดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องราวร้องทุกข์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและคดี ทำให้การปฏิบัติงานอาจล่าช้า หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ช้าเพราะเอกสารหลักฐานประกอบคำร้องต่างๆ

มีมากและจะต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองกันอย่างพินิจพิเคราะห์ มีการสืบสวนสอบสวนเรื่องราวที่ร้องทุกข์เหล่านั้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการยุติธรรม และให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 ด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบควรมีการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและให้ก้าวทันกระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองได้

1.2 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

ควรหมั่นฝึกฝนทักษะ ประสพการณ์ทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

1.3 ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้การมี

ทัศนคติร่วมกัน จะทำให้องค์กรมีแนวคิดและทัศนคติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารมุ่งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.4 ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ควรพิจารณาความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น และการร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อมอบหมายงานที่ ตรงตามความรู้

ความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้บุคลากร
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์การบริหารส่วน
ตะขบ

จะต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เช่น การจ่าย
ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ การให้ขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากร
เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่
ต้องการได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้ง ต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขต
การศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษา
อย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเพิ่ม
มากขึ้น

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์กับ
ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การ
บริหารงานในท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และเพื่อ
ประโยชน์ในการศึกษาและได้ข้อมูลที่เป็น
แนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.3 พัฒนาการศึกษารูปแบบ
อื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาเชิง
คุณภาพ เติมเต็มผลการศึกษา สามารถนำไป
พัฒนาระบบการบริหารงานต่อไป

บรรณานุกรม

นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ. (2549).

*คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหาร
จัดการขององค์การ บริหารส่วนตำบล.*

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิสตาร์ เวชยานนท์. (2562).

Competency - Based Approach.

กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก ซิส
เต็มส์ จำกัด.

. (2550).

*Competency Model กับ
ประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย.*

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

. (2551). บทความ

วิชาการมิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก
ซิสเต็มส์ จำกัด.

พิศสมัย หมกทอง. (2554). *การบริหารงาน*

ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต

วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย.

สุดจิต นิมิตรกุล. (2561). *กระทรวงมหาดไทย*

*กับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครอง
ที่ดี (Good Governance).*

กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

สุวิมล ตีรภานนท์. (2561). *การใช้สถิติใน*

*งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การ
ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 .*

กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

(2563). *การบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดี (Good Governance).*

รายงานประจำปี 2561 – 2563.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2560). *การศึกษาความ*

ต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา

สมรรถนะของข้าราชการสำหรับการ

รองรับพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่:

กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการ

อุดมศึกษา. ภาคนิพนธ์การบริหาร

ทั่วไป สืบค้นที่

<http://www.gspa->

[buu.net/DigitalLibrary/code/show](http://www.gspa-buu.net/DigitalLibrary/code/showabstract.asp?callnumber=190)

[abstract.asp?callnumber=190](http://www.gspa-buu.net/DigitalLibrary/code/showabstract.asp?callnumber=190)

2