



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา^{*}
THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE COMPETENCIES OF PERSONNEL IN
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
BANG PAHAN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

อภิชาติ ไบโพธิ์^{*}, อภิชาติ พานสุวรรณ

Apichat Baipho^{*}, Apichat Pansuwan

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Garduate School, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

^{*}Corresponding Author E-mail: Apichat_asm@hotmail.com

^{*}Tel: 094-978-2426

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 154 คน โดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยมีสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 โดยวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ และการทดสอบ LSD การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร บุคลากรสายงานบริหาร และบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษาตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ สร้างแรงจูงใจผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประเมินติดตามผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรลงพื้นที่ร่วมกับชุมชน จัดอบรมพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ กำหนดแนวทางจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร และเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็น

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of job performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations; 2) compare job performance competency classified by

personal factors; and 3) explore guidelines for developing job performance competency of such personnel. A mixed-methods research design was employed. For the quantitative phase, the sample consisted of 154 personnel working in Subdistrict Administrative Organizations in Bang Pahan District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, including Subdistrict Administrative Organization officers, permanent employees, and contractual employees. The sample size was determined using Taro Yamane's formula with a permissible error of 0.05 at a 95% confidence level. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.84. Data were analyzed using mean, standard deviation, F-test, and Least Significant Difference (LSD) test. For the qualitative phase, key informants were nine administrators, managerial staff, and human resource personnel, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content analysis. The findings revealed that: 1) the overall level of job performance competency of personnel was at the highest level; 2) personnel with different personal factors, including gender, age, marital status, educational level, position/type of personnel, monthly income, and work experience, showed no statistically significant differences in job performance competency at the 0.05 level; and 3) guidelines for developing job performance competency included enhancing motivation through performance indicators, establishing operational plans, developing work manuals, monitoring and evaluating performance, encouraging field engagement with communities, providing training on laws and regulations, establishing conflict management approaches within the organization, and promoting openness to opinion expression.

Keywords: Development Guidelines, Performance Competencies, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคของการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของสมรรถนะมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในภาคราชการของไทยที่มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการแข่งขัน ความหลากหลายของสังคมพหุวัฒนธรรม ส่งผลให้แนวคิดสมรรถนะถูกนำมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2561 - 2566 โดยมีเป้าหมายสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัย และบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว การพัฒนาระบบการทำงานให้รวดเร็ว การส่งเสริมแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ และการปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2556) ซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558)



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายใต้กรอบกฎหมาย ทั้งด้านนโยบาย การบริหารงานบุคคล และการคลัง ซึ่งบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558) โดยในปัจจุบันภาครัฐได้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับภารกิจที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อีกทั้งประสบปัญหาด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมายังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับภาระงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รมิดา ชาธิรัตน์, 2559)

อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง โดยแบ่งเป็นเทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 9 แห่ง มีบุคลากรรวม ทั้งสิ้น 249 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2568) จากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี แต่ยังมีบางแห่งที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2567) สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน (รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ประกอบในการวางแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed method Research) ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 249 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 154 คน โดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยมีสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.64 - 1.00 และนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 ซึ่งมีค่าเกินกว่ามาตรฐาน (0.8) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 154 ชุด พร้อมทั้งอธิบายชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามให้ได้ครบตามจำนวน 154 ชุด และตรวจความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามในแต่ละข้อมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 154 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. บันทึกข้อมูลในแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ตรวจสอบความถูกต้องในการบันทึกข้อมูลแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage %)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One - way ANOVA (F - test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากเมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ด้วยสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารบุคลากรสายงานบริหาร และบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ โดยตรงเกี่ยวกับการบริหารงาน และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ปรับข้อความให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ มาพิจารณาสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก
2. นำส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เก็บรวบรวมข้อมูลการให้สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด
3. เรียบเรียงข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความเชิงบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.45	0.46	มาก
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.71	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (ต่อ)

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.47	0.48	มาก
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.53	0.45	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.49	มาก
รวม	4.53	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.53	0.56	มากที่สุด
2. ท่านรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.53	0.55	มากที่สุด
3. ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย	4.48	0.62	มาก
4. ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	4.44	0.60	มาก
5. ท่านศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน	4.30	0.67	มาก
รวม	4.45	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.79	0.44	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.75	0.44	มากที่สุด
3. ท่านไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการปฏิบัติหน้าที่	4.65	0.81	มากที่สุด
4. ท่านรักษาความลับของทางราชการและข้อมูลของประชาชน	4.70	0.54	มากที่สุด
5. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.65	0.56	มากที่สุด
รวม	4.71	0.41	มากที่สุด



จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนตามโครงสร้าง ขององค์กร	4.47	0.57	มาก
2. ท่านเข้าใจภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.47	0.57	มาก
3. ท่านสามารถประสานงานในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.70	มาก
4. ท่านเข้าใจบริบทพื้นที่และปัญหาของประชาชน ในเขตรับผิดชอบ	4.37	0.71	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบได้อย่างถูกต้อง	4.66	0.54	มากที่สุด
รวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าใจบริบทพื้นที่และปัญหาของประชาชน ในเขตรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริการเป็นเลิศ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ	4.63	0.50	มากที่สุด
2. ท่านให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ประชาชนอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.52	0.60	มากที่สุด
3. ท่านตอบสนองต่อการขอรับบริการของประชาชนอย่างรวดเร็ว	4.40	0.63	มาก
4. ท่านให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.64	0.57	มากที่สุด
5. ท่านปรับปรุงการให้บริการให้สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย	4.45	0.62	มาก
รวม	4.53	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริการเป็นเลิศ คือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตอบสนองต่อการขอรับบริการของประชาชนอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.53	0.57	มากที่สุด
2. ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.57	มากที่สุด
3. ท่านสื่อสารและประสานงานกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.67	มาก
4. ท่านร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้การทำงานของทีมงานบรรลุเป้าหมาย	4.45	0.62	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม	4.42	0.60	มาก
รวม	4.48	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายงานบริหาร และบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานน้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) และการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลหรือการยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น ควบคู่กับการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนทั้งในด้านเป้าหมาย ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติ อีกทั้งควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการใช้เทคโนโลยีและการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

2. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า ควรเน้นการสร้าง ความชัดเจนของกระบวนการทำงาน ผ่านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและแผนผังกระบวนการทำงาน รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้การลงพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนช่วยให้เข้าใจบริบทการทำงานจริงมากขึ้น ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมุ่งเน้นการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น ควบคู่กับการส่งเสริมการสื่อสารภายในทีมผ่านการประชุมและการพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ



รวมถึงการสร้างการเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายการทำงานขององค์กร นอกจากนี้การส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1-9, 2569)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริการเป็นเลิศ และระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยตรง ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรฐาน ระเบียบ และความคาดหวังของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในหลายด้านควบคู่กัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลของค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดาวรรณ มณีวร ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ณัฐดาวรรณ มณีวร, 2561)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ มาตรฐาน ระบบการบริหารงานบุคคล และมีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกัน อีกทั้งลักษณะการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นลักษณะการทำงานที่ต้องบูรณาการร่วมกันหลายฝ่าย บุคลากรจึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธณวดี สุวรรณสิงห์ และเอกสิทธิ์ สนามทอง ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางศรีเมือง อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางศรีเมือง อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และสมรรถนะหลักรายด้านที่มี เพศ อายุ ที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (พรรณวดี สุวรรณสิงห์ และเอกสิทธิ์ สนามทอง, 2567)

3. แนวทางการการพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
แนวทางการการพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในด้านที่มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ทั้ง 3 ด้าน พบว่า

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการร่วมกัน ทั้งด้านแรงจูงใจ ระบบการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยการสร้างแรงจูงใจผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีมาใช้และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วย การจัดทำเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือและแผนผังกระบวนการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรู้ขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน การลงพื้นที่บูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้หน่วยงานสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมการสื่อสารภายในทีม ผ่านการประชุม การพูดคุย และกิจกรรมพัฒนาทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและทิศทางการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน ในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ให้ชัดเจน การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการประเมินติดตามผลงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างจิตสำนึกการวางระบบบริหารองค์ความรู้ การสอนงาน การมอบหมายงาน การทำคำอธิบายลักษณะงานการศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ การจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม และการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจ (เจริญ ภูสุวรรณ, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากร



องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประเมินติดตามผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรลงพื้นที่ร่วมกับชุมชน จัดอบรมพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายกฎระเบียบ กำหนดแนวทางจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร และเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็น จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย 1.1) ควรกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม 1.2) ควรจัดทำคู่มือและแผนผังกระบวนการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน โดยต้องแสดงลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการรับเรื่อง การตรวจสอบข้อมูล การดำเนินการตามภารกิจ การเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา ตลอดจนการติดตามและประเมินผล 1.3) ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการลงพื้นที่และสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ 1.4) ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส และ 1.5) ควรกำหนดแนวทางในการจัดการปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน และ 2.2) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2568). ข้อมูลจำนวนบุคลากรของ อบท. ปี 2568. เรียกใช้เมื่อ 18 ธันวาคม 2568 จาก <https://opendata.dla.go.th/dataset/36e31354-84a7-4062-9902-3252c40022f9/resource/42f00bd2-62c8-4eef-901b-f189248980a6/download/11102566.xls>
- เจริญ ภูสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 103-117.
- ณัฐดาวรรณ มณีวร. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. ใน สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1-9. (7 เม.ย. 2569). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (นายอภิชาติ ไบโพธิ์, ผู้สัมภาษณ์)
- พรรณวดี สุวรรณสิงห์ และเอกสิทธิ์ สนามทอง. (2567). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางศรีเมือง อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ, 4(2), 36-56.

- รมิดา ชาธิรัตน์. (2559). สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน: กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทย ประกันชีวิต. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561). กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 18 ธันวาคม 2568 จาก <https://www.sampaneang.go.th/news-detail?hd=2&id=31708>