

การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

COMPETENCY DEVELOPMENT OF THE HIRED EMPLOYEES OF KHLONG SAM SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHLONG LUANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

นงลักษณ์ หวานฉ่ำ^{1*} และ วณิดา ศิริวรสกุล²

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Nongluk Hwanchum^{1*} and Wanida Siriworasakul²

^{1,2}Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Email: nonglukchum1234@gmail.com

Received: 2022-05-11

Revised: 2022-06-21

Accepted: 2022-6-21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 2) การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง และ 3) แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เชิงปริมาณ คือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 287 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามและผู้ที่ได้รับมอบหมาย รวม 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความตามวัตถุประสงค์และสรุปผลแบบพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1) การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) 2) ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างมี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง และ 3) แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอจนเกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และควรจัดทำขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในสายงานที่ตนปฏิบัติงานตลอดจนการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ตามลำดับความสำคัญเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานจ้าง

คำสำคัญ: การพัฒนาขีดสมรรถนะ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

ABSTRACT

This independent study aimed to explore: 1) the competency level of the hired employees of Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization (SAO), Khlong Luang district, Pathum Thani province, 2) the development of their competency level, and 3) the guidelines on the development of their competency level. The population and the samples of this study consisted of 287 hired employees of Khlong Sam SAO, Khlong Luang district, Pathum Thani province. The questionnaire was used for quantitative data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Regarding the qualitative data collection, the key informants were 10 chief executives of Khlong Sam SAO or the nominated persons. The interview form was used as a research tool. The data were analyzed by content analysis using interpretation and descriptive summary.

The findings revealed that: 1) the competency level of the hired employees was overall at a high level ($\bar{X} = 3.78$). Considering each aspect, it was found that professional coaching, consultation or other appropriate methods, and study tour had the highest mean ($\bar{X} = 3.86$). 2) The competency level was divided into two types; core and functional competency which were found at a high level ($\bar{X} = 3.77$). Considering each aspect, it was found that problem solving, and active operation were at a high level ($\bar{X} = 3.85$) while there was no correlation between the development of the hired employees and their competency level, and 3) the guidelines on the development of their competency level were as follows: more attention should be paid on study trip and various training programs provided by the public organizations, particularly the Department of Local Government Promotion; the hired employees should regularly learn from others in order to develop their competency; personnel competency level should be set so that the hired employees could improve their skills or their proficiency according to their line of work, and the hired employees should apply new body of knowledge to the effective operational priorities.

Keywords: Competency Development, Hired Employees, Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ปัจจุบันระบบราชการไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว จึงเป็นต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสม สามารถก้าวไปสู่จุดหมายได้ ทุกฝ่ายต่างก็ตระหนักในคุณค่าและคุณภาพของคน ว่าคนทุกคนมีคุณค่าจะต้องได้รับการพัฒนาชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม คนเหล่านั้นย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการพัฒนาประเทศชาติไปในทางที่เหมาะสม สามารถอยู่กับสังคมโลกได้อย่างเท่าเทียม มั่นคง และยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2566) ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยุ่นได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน และประเทศไทยเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ASEAN) 2015 ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในในประเทศที่ปรับเปลี่ยนและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานรัฐ และกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบท สิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการพัฒนาสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนานั้นผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้เหมาะสมสามารถเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การสอนงาน และการศึกษาต่อ ซึ่งในการพัฒนาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด และเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะ 3 ปี ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบัน สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การสรรหาและการคัดเลือก ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการวางแผน

และพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งการกำหนดสมรรถนะต้องสอดคล้อง เชื่อมโยงและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมและแผนกลยุทธ์ขององค์กรการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพและได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายขององค์กร (Prime Minister's Office, 2014, p. 8) แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการนำเอาสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Sirimai, 2011, p. 1) ดังนั้นการนำเอาสมรรถนะมาใช้ประกอบการพัฒนาพนักงานจ้าง จึงเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กรที่จะนำไปใช้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับกำหนดให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมินในห้วงการบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีการประเมินสมรรถนะของพนักงานจ้าง ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ถือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่มาก การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จึงมีความจำเป็นมาก เนื่องจากพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมินของพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสายงานของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งทำให้ผลคะแนนการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งเป็นผลทำให้การเลื่อนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานจ้างลดน้อยลงตามไปด้วย (ข้อมูลจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี, 2562-2563)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสนใจจะศึกษาการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง และการกำหนดนโยบายปรับปรุงตามแผนการพัฒนาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการกำหนดขีดสมรรถนะพนักงานจ้างให้สอดคล้องและเชื่อมโยงและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมและแผนกลยุทธ์ขององค์กรการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในการทำงานของพนักงานจ้างในการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพและได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะสมรรถนะประจำสายงานปริมาณงานของพนักงานจ้างแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายอันนำไปสู่การปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้าง และการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. ได้แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำได้อย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสม โดยได้กำหนดเนื้อหา ได้แก่ 1) ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม 2) การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม และ 3) แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีต่าง ๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้อของงานวิจัย

2.2 ขอบเขตพื้นที่การวิจัยในครั้งนี้ คือพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

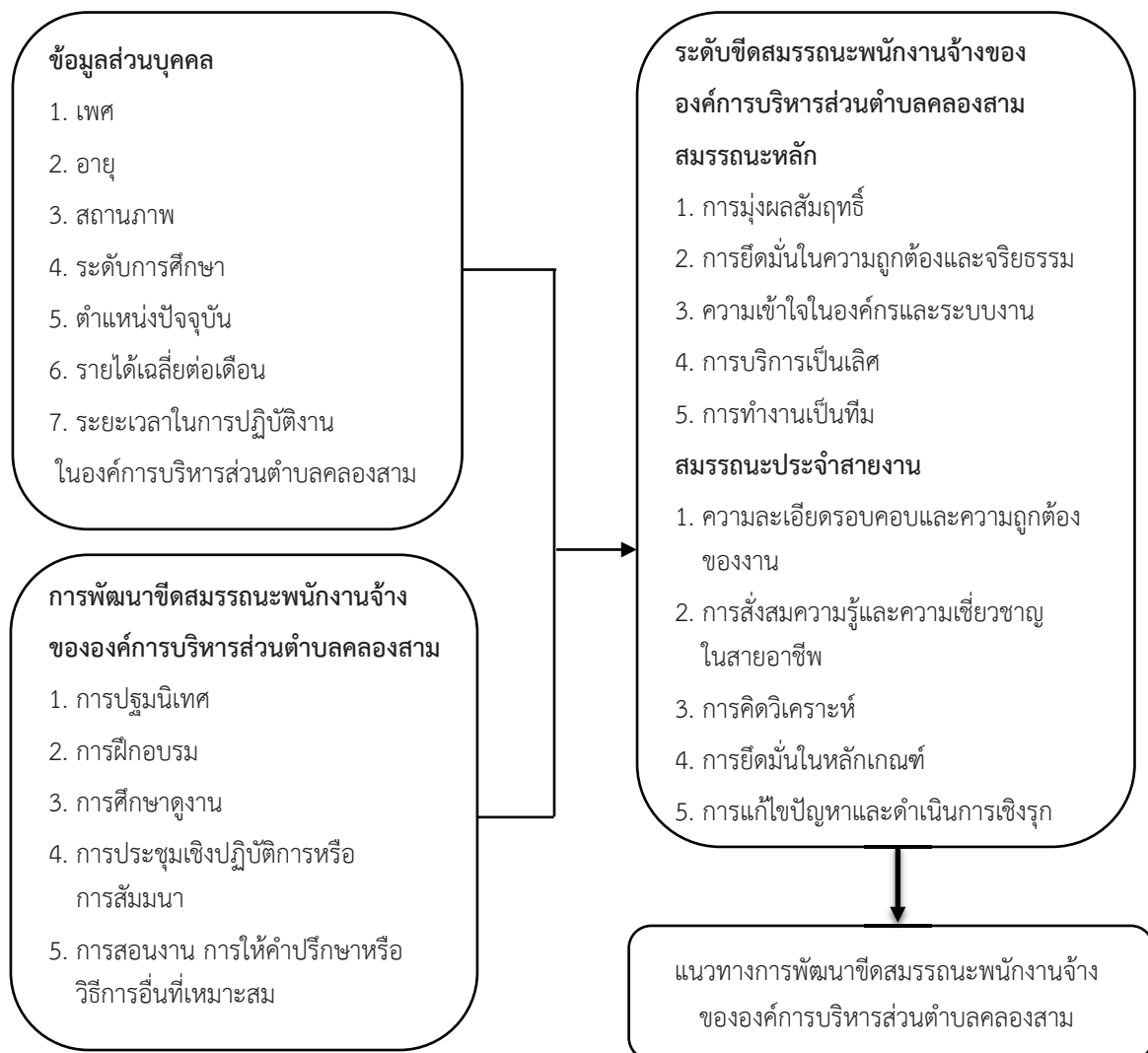
2.3 ประชากร คือ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบ

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบ

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2564 – กันยายน 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยด้านต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นดังนี้

แหล่งข้อมูล

พื้นที่ศึกษาและประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ข้อคำถามลักษณะปลายเปิด และประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม และแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์น่าเชื่อถือ มีการจดบันทึกข้อมูล และการบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสรุปและตรวจสอบสาระสำคัญของเนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ขออนุญาตและขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขอสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็น การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การจดบันทึก การถอดข้อมูลจากเทปบันทึกเสียง และการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการศึกษาที่ระบุไว้ตามวัตถุประสงค์และใช้การพรรณนาความในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ไปทำการจัดระเบียบของข้อมูลเพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุป และตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย โดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งจะมีการพิจารณาจากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความคิดเห็นตรงกันอย่างน้อย 3 คนขึ้นไป รวมถึงเอกสารและข้อมูลจากการสังเกต แล้วนำมาสรุปตามประเด็นหลัก ประเด็นรอง และนำเสนอในเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ต่อไป

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวม

การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	μ	σ	ประเมิน	ลำดับ
1. การปฐมนิเทศ	3.78	0.16	มาก	4
2. การฝึกอบรม	3.71	0.31	มาก	5
3. การศึกษาดูงาน	3.86	0.34	มาก	2
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.83	0.31	มาก	3
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม	3.86	0.34	มาก	1
รวม	3.78	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 287 คน โดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า ด้านการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.34$) รองลงมาคือ ด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.31$) ด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.16$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.31$)

2. ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวม

ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	μ	σ	ประเมิน	ลำดับ
สมรรถนะหลัก	3.77	0.26	มาก	2
สมรรถนะประจำสายงาน	3.78	0.18	มาก	1
รวม	3.77	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 287 คน โดยภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า ระดับขีดสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.18$) รองลงมาคือ ระดับขีดสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.26$)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการปฐมนิเทศ คือ ผู้บังคับบัญชาการให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่ เนื่องจากพนักงานจ้างใหม่ต้องได้รับคำแนะนำการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานจ้างใหม่ได้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรม คือ พนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐที่จัดอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในสายงานที่ตนปฏิบัติงานและสามารถนำมาประยุกต์ปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการศึกษาดูงาน คือ เป็นการเปิดมุมมองในการเรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ เพิ่มประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา คือ เปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันเหตุการณ์ และ 5) ด้านการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม คือ ต้องมีหัวหน้างานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของทางราชการให้พนักงานจ้างเกิดความเข้าใจ สอนงาน อธิบายระบบงานให้ชัดเจนทุกขั้นตอน รวมถึงการทำงานเป็นทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะหลัก คือ พนักงานจ้างมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน อดทนมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ สามารถศึกษาระบบเทคโนโลยีขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พร้อมบริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงความเสียสละเวลา อาสาให้ความช่วยเหลือประชาชน และมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ แต่ยังมีขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามกฎ ระเบียบบางครั้งการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานจ้างต้องศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน คือ พนักงานจ้างมีความใส่ใจในรายละเอียดของงาน หมั่นศึกษาหาความรู้ องค์กรความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตามลำดับความสำคัญหรือลำดับก่อนหลังได้อย่างมีเหตุมีผล แต่พนักงานจ้างขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์งานค่อนข้างช้า ไม่กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เนื่องจากพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารควรมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้กับพนักงานจ้างเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน คือการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้ ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/ คุณภาพของผลลัพธ์ของโครงการตามกำหนดเวลาที่วางไว้ มีการสร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียด เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้อย่างถูกต้องและเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ 2) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ คือ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 3) การคิดวิเคราะห์ คือสามารถลำดับขั้นตอน ลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานได้ สามารถอธิบายเหตุผลความเป็นมาแยกแยะข้อดี และข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมที่ลึกซึ้งถึงปรัชญาแนวคิดเบื้องหลังของประเด็นหรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ซับซ้อนเหล่านั้น 4) ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ คือกล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความผิดพลาดที่จัดทำลงไป ยึดถือหลักการและแนวทางตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายเกณฑ์ขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต 5) ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก คือกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความกระตือรือร้นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรในระยะยาว สามารถแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความเร่งด่วนของสถานการณ์นั้น ๆ และตระหนักถึงปัญหาโดยเปิดกว้างรับฟังแนวทางและความคิดเห็นหลากหลายอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริงแล้วนำมาอภิปรายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี และผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนมากที่สุด พบว่า อบต. คลองสาม มีการสอนงานหรือให้คำปรึกษาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม อบต. คลองสาม มีการสอนงานหรือให้คำปรึกษาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีหลักและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลและ อบต. คลองสาม มีการสอนงานหรือให้คำปรึกษาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีกำลังใจ มีความหวังในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taweekit (2008) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ดำเนินการอย่างเป็นทางการ แต่ใช้วิธีการเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงานตามลักษณะตำแหน่งของแต่ละบุคคล โดยอาศัยการแนะนำจากรุ่นพี่หรือผู้ที่ทำงานมาก่อน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ควรดำเนินการ คือ 1) เน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติของบุคลากร 2) สร้างทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) โอกาสความก้าวหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4) เปิดโอกาสสร้างบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด จากการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี พบว่า อบต. คลองสาม มีการอบรมให้พนักงานจ้างพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อบต. คลองสาม มีการอบรมให้พนักงานจ้างนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อบต. คลองสาม มีการอบรมพนักงานจ้างเกี่ยวกับการให้บริการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pengsuwan (2006) พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ วุฒิการศึกษาอายุราชการ ระดับตำแหน่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรกรองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดีตามลำดับ ส่วนในด้านจริยธรรมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบ

เทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง พบว่า มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ ทำงานอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้าน ที่ข้าราชการต้องการได้รับการฝึกอบรมก่อนหลัง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและควรสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย

จากวัตถุประสงค์ ระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนมากที่สุด มีระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีในทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานจ้างมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา พนักงานจ้างปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น หรือมีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานจ้างทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srikanok (2013) ก็ได้ศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความ 4) เชี่ยวชาญในงานอาชีพจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะการบริหารของของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ศิลปะการสื่อสารจูงใจภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเองและการให้อำนาจแก่ผู้อื่นสำหรับสมรรถนะของสายงานของบุคลากร วิทยาลัยกองทัพบก จำนวน 13 สายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะระหว่าง 2 ถึง 8 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะที่ควรจะมีในบุคลากรของแต่ละสายงานส่วนมากเป็นสมรรถนะด้านความถูกต้องในงานและด้านการคิดวิเคราะห์ (จำนวน 10 สายงาน) รองลงมาคือสมรรถนะด้านการสืบเสาะหาข้อมูล (จำนวน 7 สายงาน) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด มีระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีในทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานจ้างยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการคุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น พนักงานจ้างมีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rutarakan (2017) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรม เชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.56 โดยได้อธิบายสาเหตุว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กรุงเทพมหานคร ประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 ทำให้ในภายหลังไม่พบว่ามีนักทรัพยากรบุคคลประพฤติผิดหลักจริยธรรม สมรรถนะประจำสายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนมากที่สุด มีระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานจ้างกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความกระตือรือร้นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรในระยะยาว พนักงานจ้างสามารถแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความเร่งด่วนของสถานการณ์นั้น ๆ พนักงานจ้างตระหนักถึงปัญหาโดยเปิดกว้างรับฟังแนวทางและความคิดเห็นหลากหลายอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuenramphan (2020) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ คือ 1) ด้านสมรรถนะเกี่ยวกับตนเอง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะในระดับปานกลาง 2) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้อื่น คือ ความสามารถเข้าใจผู้อื่น และมีความยืดหยุ่นกับผู้อื่น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีระดับสมรรถนะระดับปานกลาง 3) ด้านสมรรถนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ และการวางกลยุทธ์องค์กรมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหาร ควรมีการพัฒนาด้านการวางแผนและบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมา คือการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลในสายงานผู้ปฏิบัติควรมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ พัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นแนวทางที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด ควรจัดดำเนินการให้แก่บุคลากรทั้งสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด มีระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระดับขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานจ้างกล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความผิดพลาดที่จัดทำลงไป พนักงานจ้างยึดถือหลักการและแนวทางตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ พนักงานจ้างยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wamanon (2007) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของประเทศไทย: การศึกษาบทบาท ระบบและการบริหาร ของคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติผลการศึกษาพบว่า ต้องใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมโยง ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบราชการภาครัฐให้มีช่องว่างในการเกิดการทุจริต น้อยที่สุด และมิติทางกฎหมาย เช่น หามาตรการสังคมลงโทษผู้ทุจริตควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมาย มีการปฏิรูประบบวัฒนธรรม ค่านิยม

ของสังคมใหม่ สร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรังเกียจการทุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและมีหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่ยึดถือแนวทางธรรมาภิบาลให้เข้มข้นขึ้น

จากวัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี จากการศึกษาพบว่า เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ควรมีการดำเนินการดังนี้ ด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม และด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน 2) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 3) การคิดวิเคราะห์ 4) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ 5) การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srikanok (2013) พบว่า การพัฒนารอบสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความรู้ 4) ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะการบริหารของของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ศิลปะการสื่อสารจูงใจภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเองและการให้อำนาจแก่ผู้อื่น สำหรับสมรรถนะของสายงานของบุคลากร วิทยาลัยกองทัพบก จำนวน 13 สายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะระหว่าง 2 ถึง 8 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะที่ควรจะมีในบุคลากรของแต่ละสายงานส่วนมากเป็นสมรรถนะด้านความถูกต้องในงานและด้านการคิดวิเคราะห์ (จำนวน 10 สายงาน) รองลงมา คือสมรรถนะด้านการสืบเสาะหา ข้อมูล (จำนวน 7 สายงาน)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประเด็น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอจนเกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ควรจัดทำขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในสายงานที่ตนปฏิบัติงานตลอดจนการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ตามลำดับความสำคัญหรือลำดับก่อนหลังได้อย่างมีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง

2.2 ควรศึกษาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างในสังกัดอื่นบ้าง เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพหรือแตกต่างกัน เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

REFERENCES

- Chuenramphan, S. (2020). **Study the guidelines for improving the performance of personnel.** Map Ta Phut Municipality. independent study report Master of Public Administration Khon Kaen University.
- Pengsuwan, A. (2006). **A Study of Training Needs for Competency Development of Civil servants for the support of the new Civil Service Regulations Act: Civil Service Case Studies Under the Office of the Higher Education Commission (OHEC).** Master of Public Administration Thesis General Administration Burapha University.
- Prime Minister's Office. (2014). (Online). **Partition:** <http://www.ocsc.go.th/> One Day 2017, October 8
- Rutarakan, J. (2017). **A Study of Ethical Behavior in the Work of Resources. Persons under the Bangkok Metropolitan Administration.** Innovative distance learning e-journal Year 7, No. 2, Mahidol University
- Sirimai, K. (2011). **Things to know about competence.** Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Srikanok, W. (2013). Development of competency framework of personnel. **Royal Thai Army Nursing College. Army Nurse Journal**, 14(3), 151-158.
- Taweekit, P. (2008). **Personnel development of Si Samrong Subdistrict Municipality.** Sukhothai Province.
- Wamanon, W. (2007). **Study on the administration of national anti-corruption. of Thailand: A Study of the Systemic and Management Roles of the Defense Committee and the suppression of national corruption.** Doctorate of Dissertation Ramkhamhaeng University.
-