

การนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
APPLYING COMPETENCY PRINCIPLES TO THE WORK OF PERSONNEL IN
MUEANG FANG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
MUEANG BURIRAM DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

ธิรดา กลั่นประโคน¹, พรรณพนัช แสงมะดัน², พาณิภัค สายบุตร^{3,*} และ สถาพร วิชัยรัมย์⁴
Thirada Klanprakhon¹, Phanphanut Saengmadan², Panipak saibut^{3,*}
and Sathaporn Wichairam⁴

(Received: September 27, 2025; Revised: March 2, 2026; Accepted: March 6, 2026)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง จำนวน 26 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T - Test และ F - Test (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) การนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักสมรรถนะไปใช้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีระดับการใช้สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าเพศชาย ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน (กองที่สังกัด) ต่างกัน มีระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, การปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล, บุคลากรท้องถิ่น, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

¹ Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

³ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³ Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

⁴ Assistant Professor Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University

* Corresponding author. E-mail: 650112801136@bru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the performance level of personnel in the Muang Fang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Buriram District, Buriram Province. and 2) Compare the levels of competency - based performance implementation at Mueang Fang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Buriram District, Buriram Province, classified by gender, age, education level, and position. The sample group consisted of 26 personnel from Muang Fang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Buriram District, Buriram Province. selected using proportional stratified random sampling. The research instrument was a 5 - level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.940. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent T - Test, and F - Test (ANOVA).

The research results were found as follows;

1) The overall application of competency - based performance of personnel at Mueang Fang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Buriram District, Buriram Province, was at a high level.

2) The comparison showed that personnel with different genders had statistically significant differences at the 0.05 level, with females scoring higher in achievement orientation and teamwork than males. However, differences in age, educational level, and position did not significantly affect the application of competency principles.

Keywords: Competency - Based Principles, Work Performance, Subdistrict Administrative Organization, Local Government Personnel, Human Resource Development

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน สิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรก้าวข้ามความท้าทายเหล่านี้ได้คือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ด้วยเหตุนี้ ทิศทางการบริหารบุคคลากรจึงเปลี่ยนผ่านการบริหารแบบดั้งเดิมมาสู่การบริหารเชิงรุก โดยให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะ” (Competency) เป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ประกอบไปด้วยกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรในทุกหน่วยงานจะต้องมีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหรือความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือการบริหารที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นสมรรถนะ (Competency - Based Management) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ

การมุ่งเน้นที่สมรรถนะไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวบุคลากร กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในทุกกระดับ เพื่อรองรับภารกิจที่ท้าทายในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะได้รับการริเริ่มและค้นพบโดย เดวิด ซี. แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาชื่อดังแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งปรากฏแนวคิดนี้อย่างชัดเจนในบทความทางวิชาการชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 (McClelland, 1973) แนวคิดดังกล่าวได้สร้างจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและการประเมินบุคคล โดยได้สรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างแท้จริงนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคนเพียงอย่างเดียว หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Hidden Traits) ตามเปรียบเทียบในลักษณะของทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยเฉพาะในส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เช่น แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self - Concept) ความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและการปรับตัว และเจตคติที่มีต่องาน สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตได้และสามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานได้แม่นยำและดีกว่าวิธีการประเมินแบบเดิมที่มักพิจารณาความสามารถจากระดับการศึกษาหรือคะแนนสอบเพียงเท่านั้น ซึ่งวิธีการประเมินแบบเดิมอาจไม่สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงในสภาวะการทำงานจริง ด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะนี้ องค์กรสามารถค้นหา พัฒนา และดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างตรงจุด แนวคิดนี้จึงกลายเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายเพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, 2548)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้มีการนำหลักสมรรถนะมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณะ โดยสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีภารกิจสำคัญในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นความโปร่งใสและการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติงานและจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้นิพนธ์จึงสนใจที่จะศึกษาการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการนำผลมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้นิพนธ์ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในมิติทางจิตวิทยาองค์การและจิตวิญญาณในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับคุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติ มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย (2556) อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมายเป็นมิติทางจิตวิญญาณของการทำงานที่สะท้อนถึงการตระหนักรู้ในคุณค่าและความหมายของงาน อันเกิดจากการหลอมรวมระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับคุณค่าหรือผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงาน กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง มีความสุขในการทำงาน และรับรู้ได้ว่างานที่ตนทำมีความหมายต่อชีวิต ทั้งนี้ ความหมายที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะย้อนกลับมาเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าแห่งการดำรงอยู่ และคุณค่าของตนเองในที่สุด ในทำนองเดียวกัน Milliman et al. (2003) อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมายเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของจิตวิญญาณในการทำงาน (Work Spirituality) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกซึ่งภายในของบุคคลในการรับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมาย และความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ ความหมายดังกล่าวไม่เพียงเป็นแรงผลักดันภายใน แต่ยังสะท้อนถึงการเชื่อมโยงระหว่างงานกับเป้าประสงค์ที่สูงกว่าของชีวิต

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานที่มีความหมายมิได้จำกัดอยู่เพียงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพของงานเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงมิติทางจิตวิญญาณ ความพึงพอใจภายใน และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

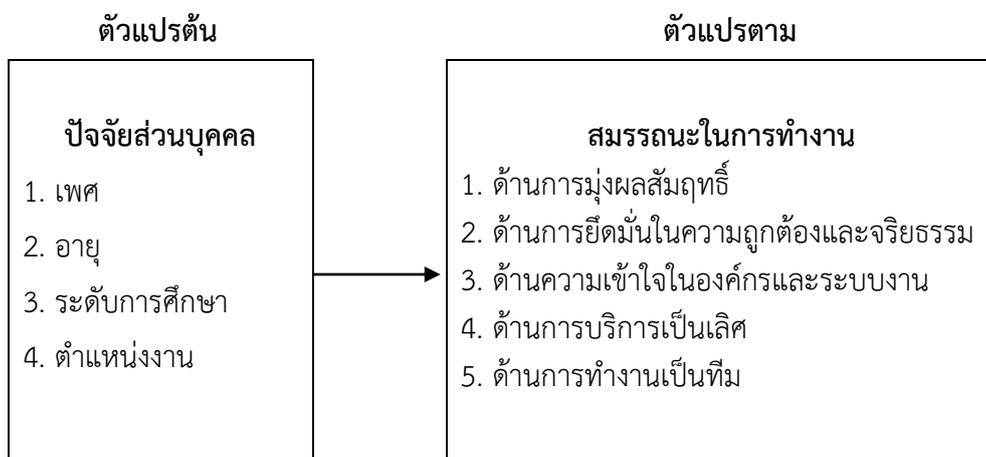
สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการอธิบายศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เทื่อน ทองแก้ว (2549) ให้ความหมายว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สูงกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับ Parry, Scott B. (1997) ซึ่งนิยามว่าสมรรถนะเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีผลกระทบต่อภารกิจหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผล

การปฏิบัติงาน และสามารถวัดเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างให้เพิ่มพูนขึ้นได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะเป็นโครงสร้างเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้นิพนธ์ได้สังเคราะห์และประยุกต์กรอบตามแนวคิดของ เดวิด ซี. แมคเคลลแลนด์ (David C. McClelland) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ แยกได้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง จำนวนทั้งสิ้น 75 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ แยกได้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง จำนวน 26 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานต้นสังกัด (กอง/สำนัก) เป็นชั้นภูมิเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมทุกสายงานและมีความน่าเชื่อถือ จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) ในแต่ละกองเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือคือแบบสอบถามประเมินตนเอง (Self - Assessment Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (Check - List) และ 2) ระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try - Out) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.940

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์

ผู้นิพนธ์ดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง และชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้ประชากรทราบ โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัย ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ 26 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100) ระยะเวลาศึกษาคือ พฤศจิกายน 2567 ถึง กุมภาพันธ์ 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไป ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ระดับสมรรถนะ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 3) ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้สถิติ T - Test (Independent) สำหรับ 2 กลุ่ม และ F - Test (One - Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป กำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.38	มาก
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.53	0.39	มากที่สุด
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.46	0.38	มาก
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.51	0.38	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.45	0.43	มาก
โดยรวม	4.48	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สมรรถนะที่บุคลากรนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.39$) รองลงมาคือ ด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.38$) ส่วนสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.38$) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.38$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.43$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ชาย		หญิง		T	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.32	0.28	4.54	0.42	-1.55*	0.02
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.48	0.36	4.57	0.42	-531	0.23
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.32	0.35	4.55	0.38	-1.50	0.43
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.27	0.31	4.66	0.35	-2.90	0.37
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.35	4.54	0.45	-1.41*	0.05
โดยรวม	4.34	0.19	4.57	0.32	-2.02	0.06

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Samples T - Test) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการนำสมรรถนะไปใช้ไม่แตกต่างกัน ($T = -2.02, P = .06$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($T = -1.55, P = 0.02$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($T = -1.41, P = 0.05$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีระดับการนำสมรรถนะไปใช้ใน 2 ด้านนี้สูงกว่าเพศชายอย่างชัดเจน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยในด้านดังกล่าว ส่วนด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการบริการเป็นเลิศ ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	อายุ					
	ความแปรปรวน	Ss	Df	Ms	F	P
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	0.45	0.71
	ภายในกลุ่ม	3.47	22	0.15		
	รวม	3.68	25			
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.58	3	0.19	1.31	0.29
	ภายในกลุ่ม	3.30	22	0.15		
	รวม	3.89	25			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	0.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	3.30	22	0.15		
	รวม	3.61	25			
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	0.13	3	0.04	0.28	0.83
	ภายในกลุ่ม	3.61	22	0.16		
	รวม	3.75	25			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.84	0.48
	ภายในกลุ่ม	4.19	22	0.19		
	รวม	4.68	25			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07		
	ภายในกลุ่ม	2.09	22	0.09	0.76	0.52
	รวม	2.31	25			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ค่าสถิติทดสอบ (F - Test) ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) มากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับการศึกษา					
	ความแปรปรวน	ss	Df	Ms	F	P
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.36	2.78	0.08
	ภายในกลุ่ม	2.96	23	0.12		
	รวม	3.68	25			
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	3.68	23	0.16		
	รวม	3.89	25			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	3.36	23	0.14		
	รวม	3.61	25	0.14		
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	2.38	0.11
	ภายในกลุ่ม	3.11	23	0.13		
	รวม	3.75	25			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	4.33	23	0.38		
	รวม	4.68	25			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	1.75	0.11
	ภายในกลุ่ม	2.01	23	0.08		
	รวม	2.31	25			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าสถิติทดสอบ (F - Test) ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) มากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามการปฏิบัติงานในกอง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามการปฏิบัติงานในกอง โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ปฏิบัติงานในกอง					
	ความแปรปรวน	Ss	Df	Ms	F	P
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.17	4	0.29	2.46	0.07
	ภายในกลุ่ม	2.50	21	0.11		
	รวม	3.68	25			
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.54	4	0.13	0.86	0.50
	ภายในกลุ่ม	3.34	21	0.15		
	รวม	3.89	25			
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.99	4	0.24	1.98	0.13
	ภายในกลุ่ม	2.62	21	0.15		
	รวม	3.61	25			
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	0.65	4	0.16	1.11	0.37
	ภายในกลุ่ม	3.09	21	0.14		
	รวม	3.75	25			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.83	4	0.20	1.14	0.36
	ภายในกลุ่ม	3.84	21	0.18		
	รวม	4.68	25			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.61	4	0.15	1.90	0.14
	ภายในกลุ่ม	1.70	21	0.08		
	รวม	2.31	25			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (กองที่สังกัด) พบว่า ค่าสถิติทดสอบ (F - Test) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) มากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองที่ต่างกัน มีระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ McClelland (1973) ที่อธิบายว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงลึกที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคคลสามารถบริหารจัดการภาระหน้าที่และแสดงผลการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) ที่พบว่าบุคลากรในองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตามฐานสมรรถนะ (Competency Based Learning) มักมีการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และ ด้านการบริการเป็นเลิศ มีระดับการนำไปใช้สูงที่สุด (ระดับมากที่สุด) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ภารกิจหลักจึงมุ่งเน้นไปที่การให้บริการสาธารณะ ประกอบกับการที่องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานกลางอย่างเคร่งครัดตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558) ส่งผลให้บุคลากรตระหนักถึงความโปร่งใสและหัวใจบริการเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wichaiipa (2020) ที่ศึกษาบริบทหน่วยงานท้องถิ่นไทยและพบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีสมรรถนะเชิงหน้าที่ระดับสูงในด้านความเข้าใจกฎระเบียบและการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ในขณะที่เดียวกัน ด้านการทำงานเป็นทีม กลับเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (แม้จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก) อภิปรายได้ว่า โครงสร้างการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในระดับปฏิบัติการยังคงยึดโยงกับการแบ่งส่วนราชการตาม “กอง/สำนัก” อย่างชัดเจน (Silo Structure) ทำให้บุคลากรโฟกัสที่ผลสัมฤทธิ์ในหน่วยงานของตนมากกว่าการบูรณาการข้ามสายงาน (Cross - Functional) แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Boyatzis (1982) ที่เน้นย้ำว่าสมรรถนะทางสังคมและการสร้างทีมงานนั้น จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมและตัวชี้วัดขององค์กร หากองค์กรขาดระบบประเมินผลงานแบบกลุ่มสมรรถนะด้านนี้ก็จะแสดงออกได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้ ประการแรก ปัจจัยด้านเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีม โดยเพศหญิงมีคะแนนการประเมินการใช้สมรรถนะสูงกว่าเพศชาย อภิปรายได้ว่า ลักษณะงานส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะงานในสำนักงานปลัดและกองที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ (ซึ่งมีสัดส่วนบุคลากรหญิงปฏิบัติงานอยู่มาก) เป็นลักษณะงานที่ต้องอาศัยทักษะการประสานงานสูง ความละเอียดรอบคอบ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเพศหญิงมีโอกาสและทักษะในการแสดงออกทางสังคมและผลสัมฤทธิ์ของงานที่เด่นชัดกว่า สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทักษะทางสังคม (Social Skills) และอุปนิสัย (Traits) ภายใต้โมเดลสมรรถนะผู้บริหารของ Boyatzis (1982) ที่ระบุว่าความแตกต่างทางทัศนคติและบทบาททางสังคมมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลแสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีมต่างกัน ประการที่สอง ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน (กองที่สังกัด) ไม่พบความแตกต่างทางสถิติในระดับการนำสมรรถนะไปใช้ อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางอาจมีการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่เข้มแข็ง มีกระบวนการชัดเจนทางสังคมและปลูกฝังค่านิยมในการ

ปฏิบัติราชการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามที่หน่วยงานส่วนกลางกำหนด ดังนั้น ไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุ วุฒิ การศึกษา หรืออยู่สังกัดใด ล้วนถูกกำกับด้วย “สมรรถนะขั้นต่ำที่จำเป็น” (Threshold Competencies) ซึ่ง Parry (1997) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกลุ่มความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหลักของตนได้ ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ใจภักดี (2563) ที่ศึกษาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพบเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ เมื่อองค์กรมีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่องการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ สะท้อนให้เห็นถึงมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเชิงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ จากข้อมูลพบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นด้านการใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานความเข้าใจและ มุมมองที่สอดคล้องกันของบุคลากรทุกกลุ่มประชากรภายในองค์กร ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การ ปฏิบัติงานที่โดดเด่นในปัจจุบัน พบว่าบุคลากรมีฐานสมรรถนะที่เข้มแข็งและให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดกับ พฤติกรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควบคู่ไปกับสมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ซึ่งถือ

เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการตอบสนองต่อผู้รับบริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรเป็นไปอย่างมีพลวัตและยั่งยืน ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตจึงควรพุ่งเป้าไปที่การเพิ่มน้ำหนักและกำหนดมาตรการส่งเสริมสมรรถนะที่ยังต้องได้รับการยกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบบูรณาการข้ามสายงาน และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งการขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถตามกรอบทิศทางดังกล่าวนี้ จะเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร นั่นคือการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สรุป

การวิจัยเรื่อง การนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แบ่งการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีระดับการใช้สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าเพศชาย ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน (กองที่สังกัด) ต่างกัน มีระดับการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้นิพนธ์มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลควรนำผลประเมินสมรรถนะไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยพุ่งเป้าไปที่การแก้ไขจุดอ่อนในด้าน “การทำงานเป็นทีม” เป็นอันดับแรก ผ่านการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม และการสร้างทีมงานข้ามสายงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อลดช่องว่างการทำงานแบบแยกส่วน

1.2 การปรับรูปแบบตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มสัดส่วนคะแนนของ “เป้าหมายแบบกลุ่มหรือโครงการร่วม” แทนการประเมินผลสัมฤทธิ์รายบุคคลเพียงอย่างเดียว เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและร่วมมือกันปฏิบัติงานข้ามแผนก/กองมากขึ้น

1.3 การใช้ระบบพีเลียง เนื่องจากพบว่าเพศหญิงมีระดับการนำเสนอระดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในระดับสูง องค์กรอาจคัดเลือกบุคลากรกลุ่มนี้ให้ทำหน้าที่เป็น “ผู้นำร่อง” หรือพีเลียง เพื่อถ่ายทอดวิธีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และเทคนิคการประสานงานให้แก่บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การประยุกต์ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ผู้บริหารและผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงการแสดงพฤติกรรมตามหลักสมรรถนะอย่างแท้จริง และลดความลำเอียงจากการประเมินตนเอง (Self - Assessment Bias) ของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การขยายขอบเขตและใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัด ควรขยายขอบเขตประชากรไปยังบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ทั่วทั้งจังหวัดบุรีรัมย์ หรือในระดับภูมิภาค เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้การใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปสรุปอ้างอิงเป็นนโยบายระดับภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร สีดอกไม้. (2549). *การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทียน ทองแก้ว. (2549). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เบญญาภา เอกวัตร และพิษณุ เฉลิมวัฒน์. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 4(2), 114 - 120.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิก.
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน. *วารสาร มฉก. วิชาการ*, 16(32), 129 - 140.
- ศรัณณ์พัชร์ ใฝ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2558). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. ฉะเชิงเทรา: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

- สุนทร ใจักดี. (2563). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1 - 14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426 - 447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. American Society for Training and Development (ASTD).
- Wichaipa, K. (2020). A Study of Disaster Management Competency and Indicators in Thailand's Local Administration. *Asian Review*, 33(2), 3 - 33. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=arv>

