

รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

The Competency Special Model for Personnel of the Local Government Organization in Tak Special Economic Development Zones

ช่อพฤกษ์ ผิวกู้¹ / ไชยา ยิ้มวิไล²

Chorpruek Phioku¹ / Chaiya Yimwilai²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹Doctoral Student in Public Administration, Graduate College Of Management, Sripatum University

²ศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²Professor Dr.,Advisor, Graduate College of Management, Sripatum University

Corresponding author E-mail : chorpruek_jan@hotmail.com

(Received: April 14, 2021.; Revised : September 27, 2021; Accepted : October 20, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก 2) ประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก 3) เสนอรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีวิธีดำเนินการวิจัยเชิงผสม มาใช้ในกระบวนการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน ผู้บริหาร/ผู้แทนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 19 คน และผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความหมายของข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มประชาชน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีสมรรถนะพิเศษแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาษา 2) ด้านความรู้ 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านการปรับตัว 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) ด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มที่ 2 กลุ่มบุคลากร พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีสมรรถนะพิเศษแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ 1) ด้านภาษาและการสื่อสาร 2) ด้านวัฒนธรรมและการปรับตัว 3) ด้านความรู้ 4) การพัฒนาตนเอง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านการให้บริการ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อ 9) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 10) ด้านการบูรณาการ กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้บริหาร พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีสมรรถนะพิเศษแบ่งออกเป็น 11 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านภาษาและการสื่อสาร 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านการบริการ 5) ด้านการสร้าง

ความร่วมมือและเครือข่าย 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านความรับผิดชอบ 8) ด้านการบริหาร 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านการบูรณาการและการประยุกต์ใช้ 11) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2. ผลการประเมินรูปแบบ SPECIAL MODEL สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.= 0.12) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.16) รองลงมาด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.12) ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.11) และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.13) ตามลำดับ 3. รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก คือ SPECIAL MODEL แบ่งออกได้เป็น 12 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านที่ 1 บริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านที่ 3 จริยธรรมและคุณธรรม ด้านที่ 4 วัฒนธรรมและประเพณี ด้านที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย ด้านที่ 6 การปรับตัวและการประยุกต์ใช้ ด้านที่ 7 ภาษาและความรู้ ด้านที่ 8 การจัดการและการบูรณาการ ด้านที่ 9 หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านที่ 10 การพัฒนาและความเชี่ยวชาญ ด้านที่ 11 ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางปัญญาและด้านที่ 12 ความเป็นผู้นำและกล้าแสดงออก

คำสำคัญ: รูปแบบสมรรถนะพิเศษ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

Abstract

The purposes of this research were to study special competencies of local government organization personnel in the Tak special economic development zone area, to study the feasibility of a special competency model of local government organization personnel in the Tak special economic development zone area. and propose a special competency model for local government personnel corresponding to the Tak Special Economic Development Zone area, In this research, the researcher has studied concepts, theories, principles and related research results. were included in the research. This is mixed methods research which quantitative research and qualitative research. The population and samples are, the population in the Tak special economic zone was a sample size of 399 people, Personnel of local government organization in the Tak Special Economic Development Zone received the sample size of 333 people. Executives/representatives of local government personnel, totaling 19 people and 11 qualified experts in the Local government Organization in the Tak Special Economic Development Zone. Data collection instruments were questionnaires, structured interviews and Individual interview and evaluation. Interpretation analysis was used to analyze the data, Content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation. The results found that; 1. Special competences of personnel of local government organizations using 3 groups of content analysis methods: The first group of people found that Local government personnel should have special competencies, divided into 8 areas: Language, knowledge, technology, adjustment, responsibility, morality ethics, human relations, participation. The second group is personnel It was found that local Local government organization personnel should have special competencies, divided into 10 areas. Language and Communication, culture and adaptation,

knowledge, self-development, Teamwork, Morality and Ethics, Service, Responsibility, information technology, Integration. The third group the management group, found that local government organization personnel should have special competencies divided into 11 areas as follows: Knowledge and competence, Language and communication, Technology, Service, Cooperation and network, Moral and Ethics, Responsibility, Management, Self-development, Integration and application, Emotional intelligence. 2. The evaluation of The special competency model of local government organization personnel corresponding to the Tak Special Economic Development Zone is SPECIAL MODEL. Overall, it is at the highest level mean 4.55 ($\bar{x}$ = 4.55, S.D.= 0.12) When classified by 4 aspects, it was found that The usefulness aspect was at the highest level. have the highest mean was ($\bar{x}$ = 4.63, S.D.= 0.16), followed by suitability at the highest level. It has the mean ($\bar{x}$ = 4.57, S.D.= 0.12) In the part of consistency, at the highest-level mean which is ($\bar{x}$ = 4.52, S.D.=0.11) The possibilities are at a high-level mean ($\bar{x}$ = 4.48, S.D.= 0.13) 3. The special competency model of local government organization personnel corresponding to the Tak Special Economic Development Zone is SPECIAL MODEL, which can be divided into twelve aspects There are 1) Service Mind and human relations 2) Participation and Team Work 3) Ethics and Morality 4) Culture and Tradition 5) Information Technology and Network 6) Adaptation and Apply 7) Language and Knowledge 8) Management and Integration 9) Obligatory and Responsibility 10) Development and Expertise 11) Emotional Quotient and Intelligence Quotient and 12) Leadership and Assertive.

Keywords: Special performance model, Local government organization personnel, Tak special economic development zone

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความเชื่อมโยงสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน อีกทั้งยังต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกันที่ได้มีการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) อย่างสมบูรณ์แบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนกลายเป็นกลุ่มเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่มีฐานการผลิตรวมกัน มีการเคลื่อนย้ายปัจจัยทางการผลิตอย่างเสรี เกิดความเป็นปึกแผ่น และสร้างอำนาจต่อรองทางการค้า/เศรษฐกิจ ในเวทีการค้าโลกได้อย่างเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น รวมทั้งประเทศไทยก็ได้มีการประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษ ระยะแรก และระยะที่สอง รวม 10 จังหวัด โดยระยะแรก มี 5 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดตาก 2) จังหวัดมุกดาหาร 3) จังหวัดสระแก้ว 4) จังหวัดตราด 5) จังหวัดสงขลา ระยะสอง มี 5 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดหนองคาย 2) จังหวัดนราธิวาส 3) จังหวัดเชียงราย 4) จังหวัดนครพนม 5) จังหวัดกาญจนบุรี รวม 10 พื้นที่ มีขนาดรวมทั้งสิ้น 2,932

ตร.กม. หรือ 1,832,480 ไร่ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างฐานการผลิตเพื่อเชื่อมโยงกับอาเซียนและพัฒนาเมืองชายแดนโดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ สนับสนุนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุน SMEs และการลงทุนต่อเนื่องของไทย การจัดระเบียบพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่ได้มีการประกาศเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นแห่งแรกของประเทศไทย และได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2557 เห็นชอบพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใน 5 พื้นที่ชายแดนเป้าหมาย รวม 36 ตำบล ใน 10 อำเภอ สำหรับในจังหวัดตากนั้น มีพื้นที่จำนวน 14 ตำบล 886,875 ไร่ (1,419 ตร.กม.) ที่ติดชายแดนใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ และอำเภอแม่ระมาด (สำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก, 2560) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยพยายามที่จะผลักดันในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรของตนเอง เนื่องจากหากบุคลากรมีความรู้ความสามารถหรือทักษะที่เพิ่มขึ้นแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาองค์กรอีกต่อหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ บุคลากรของท้องถิ่นต้องมีการรับรู้ ศึกษา ทำความเข้าใจ มีการพัฒนา พร้อมนำความรู้ เทคนิคและเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงท้องถิ่น เพื่อสร้างความสมดุลกับสภาพแวดล้อมภายนอกโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะส่งผลให้ท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่แนวคิดไปจนถึงการปฏิบัติ บุคลากรและผู้นำท้องถิ่นจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของตนเองในหลายด้าน ๆ ทั้งทางด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาองค์กรและการจัดการ ตลอดจนระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์กรอีกด้วย (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555: 187) อย่างไรก็ตามถึงแม้ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังคงมีปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข และหาแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษก็เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ยังไม่สามารถใช้งบประมาณเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และแผนงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีแนวคิดในลักษณะตามสั่ง ตามนโยบายที่ยังไม่มีความพร้อมในการรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ทัน ปัญหาด้านความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและยังไม่สามารถพัฒนาให้ทันต่อการใช้เทคโนโลยี ข้อมูลต่าง ๆ ยังไม่เป็นปัจจุบัน และยังไม่มีการเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะกับหน่วยงานอื่นที่ควรทำงานแบบร่วมกัน เป็นผลให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานไม่เกิดความประหยัด ไม่มีการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อาจไม่บรรลุตามคาดหวังทั้งหมด (กองวิชาการและแผนงานเทศบาลนครแม่สอด, 2558: 51) ขาดเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานบัญชี งานเบิกจ่าย ภาษี ทรัพย์สิน การเก็บรักษา การเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ (เทศบาลนครแม่สอด, 2563: 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการร่วมกันพบว่ามีอุปสรรคในเรื่องของค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการติดตามและ

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม (เทศบาลตำบลแม่กุ, 2563: 9-11) พนักงานเทศบาล ขาดการประสานงานที่ดีในการทำงานระหว่างกันสำหรับงบประมาณในด้านการบริหารจัดการบางหมวดตั้ง งบประมาณไว้จำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงในส่วนงานที่เพิ่มเติมได้ (เทศบาลตำบลท่าสายลวด, 2562: 49) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย อีกทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีใน การทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง (เทศบาล ตำบลแม่ตาว, 2561: 35) ขาดบุคลากรที่มีทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาการในการจัดการด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (เทศบาลตำบลแม่ตาว, 2561: 85) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย เท่าที่ควร เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ, 2562) ขาดบุคลากรตามสายงาน ไม่เพียงพอในการรองรับภารกิจ มีประชากรแฝงจำนวนมากทำให้การพัฒนา เป็นไปค่อนข้างช้า (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กุ, 2561: 33) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ มีจำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทัน ต่อเหตุการณ์ บุคลากรมีน้อยทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพใน การทำงานมีน้อย (องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง, 2562: 35) การประสานงานความร่วมมือระหว่างชุมชน มีปัญหาเรื่องการสื่อสารบางอย่างไม่เข้าใจตรงกันหรือเกิดความคลาดเคลื่อน ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา (องค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน, 2562: 30) ขอกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ทั้งงานในอำนาจหน้าที่ขององค์กร และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน มีจำนวนภารกิจหลากหลายรวมทั้งระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ พนักงานปฏิบัติ ไม่มีความชำนาญอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้า ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว เช่น การประชาสัมพันธ์ รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและละการมีส่วนร่วมของประชาชน (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา, 2562: 63-64) เจ้าหน้าที่ใน อบต. ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันหรือไม่ครอบคลุม ครบถ้วนทุกด้านบพัฒนาอย่างจำกัดและจุดอ่อนในด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างประเทศ (องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าสายลวด, 2563: 39) งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด อัตราค่าจ้างยังไม่ เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ขาดทักษะด้านการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก ขาดการสรุป บทเรียน องค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ไขปัญหาย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและ การเพิ่มความรับผิดชอบหน้าที่ (เทศบาลตำบลพบพระ, 2563: 3) ด้านการบริหารมีการสั่งงานซ้ำซ้อนไม่ตรงกับ ตำแหน่งของบุคลากร ด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายบางอย่างของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้ตาม ระเบียบกฎหมายบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์อย่างฟุ่มเฟือย ไม่มีการบำรุงรักษาทำให้เสียงบประมาณในการจัดซื้อในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก (องค์การบริหารส่วนตำบลพบพระ, 2560: 65) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ระบบบริหารจัดการยังมีกฎระเบียบ ที่มากทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก (องค์การบริหารส่วนตำบลช่องแคบ, 2564: 18-19) บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีการสั่งงานซ้ำซ้อน ไม่ตรงกับตำแหน่งของบุคลากร สัญญาณการใช้อินเตอร์เน็ตช้าและขัดข้องบ่อย (องค์การบริหารส่วนตำบลวาลย์อำเภอบพพระ, 2561: 78) พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี แต่ขาดบุคลากรมาบรรจุ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของ เทศบาลยังใช้ประโยชน์ได้ไม่เต็มที่ (เทศบาลตำบลแม่ระมาด, 2564: 5) ปัญหาการให้บริการประชาชนเช่น ขั้นตอนการให้บริการล่าช้า สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การขาดแคลนบุคลากร ปัญหาการมีส่วนร่วม ของประชาชน ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ (เทศบาลตำบลแม่จะเร, 2564: 36) บุคลากรบางส่วน

มีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่เขต อบต. กว้างทำให้บางสายงานมีบุคลากรที่ให้บริการไม่เพียงพอ (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ระมาด, 2563: 18) อบต. ชะเนจื้อ มีพื้นที่กว้างขวางมาก การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ สำนักงานคับแคบทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิม กลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (องค์การบริหารส่วนตำบลชะเนจื้อ, 2563: 26) เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ยังต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะบุคลากรขององค์กรถือได้ว่า เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติได้ เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการดำเนินการดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาเรื่องรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกันในการปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีความสอดคล้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากและพัฒนาสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของประเทศไทยอันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อประชาชน ต่อองค์กรและต่อประเทศชาติต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
2. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
3. เพื่อเสนอรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
 - 1.1 ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 278,540 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน
 - 1.2 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 1,996 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน
 - 1.3 ผู้บริหารหรือผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 19 คน

- 1.4 ผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 11 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย
 - 2.1 รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
 - 2.2 ประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดระยะเวลาตั้งแต่พฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนเมษายน 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีวิธีดำเนินการวิจัยเชิงผสม (Mixed methods research) มาใช้ในกระบวนการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ หาค่าความถี่ และร้อยละ การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างการสัมภาษณ์เดี่ยว (In-Depth interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความหมายของข้อมูล (Interpretation analysis) โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้องและด้านความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนที่ 1 ได้ทำการศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการใช้การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์เดี่ยว (In-Depth interview) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มประชาชน 2) กลุ่มบุคลากร 3) กลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กร

กลุ่มที่ 1 กลุ่มประชาชน ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 208,522 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 45) การสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอัตราส่วน โดยแบ่งตามจำนวนประชากรแต่ละหมู่บ้าน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มบุคลากร ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 1,996 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro

Yamane) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 45) การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 59)

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สภา หรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้แทน จำนวน 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในขั้นตอนที่ 1 ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 3 แบบ คือ 1) แบบสอบถามประชาชนเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก 2) แบบสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก 3) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ดังนี้

แบบสอบถาม แบบที่ 1 แบบสอบถามประชาชนเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed- Ended) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ เป็นลักษณะแบบบันทึกรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษและสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open - Ended)

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open - Ended)

แบบสอบถามแบบที่ 2 แบบสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed - Ended) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - Ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน เป็นลักษณะแบบบันทึกรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษและสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open - Ended)

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open - Ended)

แบบสอบถามแบบที่ 3 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 19 คน เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open - Ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง หน่วยงาน วันที่สัมภาษณ์ และสถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษและสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open – Ended)

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (Open – Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความร่วมมือจากประชาชน บุคลากรและผู้บริหารในการทำแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

3.2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังประชาชน บุคลากรและผู้บริหารเพื่อนัดหมายตารางเวลาเข้าพบ

3.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากประชาชน จำนวน 399 คน และบุคลากร จำนวน 333 คน ร่วมถึงการเข้าพบผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสัมภาษณ์ จำนวน 19 คน

3.4 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 จัดพิมพ์สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ด้วยการตีความหมายข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการค้นหาแนวคิด (Constructs) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และวิเคราะห์สถิติ หาค่าความถี่และค่าร้อยละ จากนั้นนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 11 ท่าน ในการประเมินรูปแบบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากโดยใช้เกณฑ์การประเมิน (Guskey, 2000) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินอย่างมีอาชีวะใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเหมาะสม (Propriety) พิจารณาจากกระบวนการได้มา มีความครอบคลุม

กับพันธกิจ การใช้ถ้อยคำ สำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับและการมีจุดเด่น 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) พิจารณาจากความสามารถนำไปปฏิบัติ การมีทรัพยากรที่เพียงพอที่จะปฏิบัติได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น การมีระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้ 3) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทสังคมและความสอดคล้องกับองค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร หน่วยงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสังคมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ เป็นแบบประเมินแบบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จำนวน 11 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยและด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน ในการทำแบบประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

3.2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย

3.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

3.5 รวบรวมแบบประเมินที่ได้รับตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากเพื่อเสนอรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยได้นำประเด็นที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

3. จัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

4. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

5. ผู้วิจัยได้ทำการ Face Validity โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านระเบียบวิธีการวิจัย ผู้มีความรู้ในด้านสมรรถนะ และผู้ที่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 3 ท่าน

6. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำรูปแบบสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะพิเศษของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มประชาชน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีสมรรถนะพิเศษใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาษา 2) ด้านความรู้ 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านการปรับตัว 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) ด้านการมีส่วนร่วม สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มบุคลากร พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีสมรรถนะพิเศษใน 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาษาและการสื่อสาร 2) ด้านวัฒนธรรมและการปรับตัว 3) ด้านความรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 7) การให้บริการ 8) ด้านความรับผิดชอบ 9) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 10) ด้านการบูรณาการ สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มผู้บริหาร พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีสมรรถนะพิเศษใน 11 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านภาษาและการสื่อสาร 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านการบริการและ Service Mind 5) ด้านการสร้างความร่วมมือและเครือข่าย 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 7) ด้านความรับผิดชอบ 8) ด้านการบริหาร 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านการบูรณาการและการประยุกต์ใช้ 11) ด้านความฉลาดทางอารมณ์

2. ผลการประเมินรูปแบบ SPECIAL MODEL สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน จากแบบประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษ SPECIAL MODEL ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.= 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ แบบประเมินแบบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.16) รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.12) ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.11) และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48 , S.D.= 0.13) ตามลำดับ

3. รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จากภาคประชาชน บุคลากร และผู้บริหาร ได้รูปแบบสมรรถนะพิเศษ ดังนี้ SPECIAL MODEL แบ่งออกเป็น 12 ด้าน ดังนี้ 1) บริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Service mind and human relations) 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Participation and team work) 3) จริยธรรมและคุณธรรม (Ethics and morality) 4) วัฒนธรรมและประเพณี (Culture and tradition) 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย (Information technology and network) 6) การปรับตัวและการประยุกต์ใช้ (Adaptation and apply) 7) ภาษาและความรู้ (Language and knowledge) 8) การจัดการและการบูรณาการ (Management and integration) 9) หน้าที่และความรับผิดชอบ (Obligatory and responsibility) 10) การพัฒนาและความเชี่ยวชาญ (Development

and expertise) 11) ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางปัญญา (Emotional quotient and intelligence quotient) 12) ความเป็นผู้นำและกล้าแสดงออก (Leadership and assertive)



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบสมรรถนะพิเศษ SPECIAL MODEL

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มประชาชน พบว่า ด้านภาษาค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความสามารถในการพูดได้หลายภาษา มีจำนวน 322 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 19.21 รองลงมา คือ มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 310 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีความสามารถด้านการพูดภาษาเมียนมาร์ จำนวน 278 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 16.59 ตามลำดับ ด้านความรู้ ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 237 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 17.35 รองลงมา คือ มีความรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการค้าขายระหว่างประเทศในพื้นที่จำนวน 212 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 15.52 มีความรู้เรื่องระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 199 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 14.57 ตามลำดับ ด้านเทคโนโลยีค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงานจำนวน 226 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 42.88 รองลงมา คือ มีความสามารถในการใช้ช่องทางทางารแจ้งข่าวสารที่รวดเร็ว จำนวน 123 ความถี่

1.2 สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มบุคลากร พบว่า ด้านภาษาและการสื่อสาร ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความสามารถด้านการสื่อสารได้หลายภาษา จำนวน 295 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 15.13 รองลงมา คือ มีความสามารถด้านการสื่อสารภาษาเมียนมาร์ จำนวน 283 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 14.51 มีความสามารถด้านการพูดด้านภาษาอังกฤษ จำนวน 267 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 13.69 ตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมและการปรับตัว ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมของชุมชน จำนวน 156 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 12.19 รองลงมา คือ มีความสามารถในการปรับตัวด้านต่าง ๆ จำนวน 142 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 11.09 มีความเข้าใจลักษณะของประชาชนในพื้นที่ จำนวน 133 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 10.39 ตามลำดับ ด้านความรู้ ค่าความถี่มากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 258 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 17.07 รองลงมา คือ มีความรู้ด้านกฎหมาย พรบ.ต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 239 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 15.82 มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานขององค์การ จำนวน 162 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 10.72 ตามลำดับ ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าความถี่มากที่สุด มีการเรียนรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการค้า การลงทุนชายแดนจำนวน 218 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 18.06 รองลงมา คือ มีทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้มีจำนวน 165 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 13.67 มีความสามารถในการให้ความรู้ด้านเขตเศรษฐกิจพิเศษกับบุคคลในพื้นที่ได้ จำนวน 155 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 12.84 ตามลำดับ ด้านการทำงานเป็นทีมค่าความถี่มากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จำนวน 256 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 19.62 รองลงมา มีการทำงานเป็นทีม จำนวน 244 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 18.70 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจำนวน 221 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 16.93 ตามลำดับ ด้านคุณธรรมจริยธรรมค่าความถี่มากที่สุด คือ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 278 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 20.61 รองลงมา คือ มีความซื่อตรงจำนวน 255 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 18.90 มีความซื่อสัตย์ สุจริต จำนวน 242 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 17.94 ตามลำดับ ด้านการบริการ ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี จำนวน 264 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 14.12 รองลงมา คือ มีเทคนิคในด้านการติดต่อสื่อสารจำนวน 253 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 13.53 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จำนวน 234 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 12.51 ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบ ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน 246 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมา คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 209 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 22.26 มีความสามารถที่

เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ จำนวน 198 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 21.09 ตามลำดับ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความถี่มากที่สุด คือ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีจำนวน 265 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 17.60 รองลงมา คือ มีความสามารถในการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 244 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 16.20 มีความสามารถในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกจำนวน 201 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 13.35 ตามลำดับ ด้านการบูรณาการค่าความถี่มากที่สุด คือ มีการทำงานแบบบูรณาการ จำนวน 201 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 21.82 รองลงมา คือ มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีสอดคล้องกับพื้นที่ จำนวน 178 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 19.33 มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างคล่องแคล่ว จำนวน 155 ความถี่ คิดเป็นร้อยละ 16.83 ตามลำดับ

1.3 สมรรถนะพิเศษที่เสนอโดยกลุ่มผู้บริหาร พบว่า บุคลากรควรมีทักษะด้านการสื่อสารได้หลายภาษา เช่น ภาษาท้องถิ่น ภาษาพม่า ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษากระเหรี่ยง ภาษาปกาญญ ภาษาชนเผ่า เป็นต้น ควรมีการสื่อสารร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะทางการสื่อสารที่ดี สามารถนำเสนอผลงานได้ มีความสามารถด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่การสร้าง ความเข้าใจและการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนได้มีความเต็มใจในการช่วยเหลือประชาชน มีความเป็น Service Mind มีความเป็นจิตบริการ ยิ้มแย้ม แจ่มใส อธิษาคัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีมารยาท เป็นคนดี ขยัน เก่ง มีความตรงต่อเวลา ชอบช่วยเหลือสังคม มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ความเป็นจิตสำนึก มีจริยธรรม คุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีการทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย มีการคิดนอกกรอบ ควรมีความรู้ในการสร้างนวัตกรรม มีความรู้ด้านการเงิน การค้าขาย การพาณิชย์ ด้านเศรษฐกิจ การค้าขายการลงทุนในท้องถิ่น บริบทการค้าขายแดน มีความรู้ด้านกฎหมายกฎระเบียบ ต่าง ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางน้ำ ลำน้ำ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีความรู้ในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านคอมพิวเตอร์ รู้อำนาจหน้าที่ ขอบเขตอำนาจของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของพื้นที่ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจและผลกระทบเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีความรู้เรื่องผังเมือง มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านโดยเฉพาะในตำแหน่งที่ทำงานอยู่งานที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาด้านการปรับตัว มีทักษะที่มากขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจหน้าที่ขององค์กร ความรู้ความสามารถ รอบรู้ ในหลาย ๆ ด้าน ทักษะการสืบค้นข้อมูลและความรู้ในเชิงรุก มีความกระตือรือร้น มีการทำงานเป็นทีม มีความจริงใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีทักษะการสร้างเครือข่าย การทำงาน เชิงบูรณาการ มีการสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่ การสร้างความเข้าใจและการถ่ายทอดกับชาวบ้านได้มีความเต็มใจในการช่วยเหลือประชาชนควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานให้คำปรึกษาและดำเนินการต่างๆ แก่กลุ่มทุนในจุดเดียว One Stop Service ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮิร์น โคลส์ สมิธ และเซาธี (Hearn, Close, Smith, & Southey, 1996: 102) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพในประเทศออสเตรเลียที่มีกรอบงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยศึกษาว่า สมรรถนะของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความสามารถ (Ability) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) โดยทั้งหมดนี้จะเป็นปัจจัยพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งผลวิจัย พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์และครูนั้น มีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบแนวคิดของการอ้างอิงความสามารถทางอารมณ์ การมีอิทธิพล ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุกและการมุ่งการค้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพอลสัน เลอร์การ์ด และฮันท์ (Paulson, Lvergard, & Hunt, 1995: 66) ทำการวิจัย

เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเรียนรู้นั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีปัจจัยในการประกอบการตัดสินใจ คือ การควบคุมกระบวนการเรียนรู้ ความต้องการในเรื่องของความรู้และงานตลอดจนคุณภาพของงาน

2. ผลวิเคราะห์การประเมินรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก SPECIAL MODEL โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.= 0.12) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.16) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.12) ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.11) และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.13) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.12) เมื่อจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D.= 0.18) รองลงมา คือ ด้านบริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในมากที่สุดค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.72, S.D.= 0.28) และสมรรถนะด้านการปรับตัวและการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.= 0.14) ตามลำดับ ด้านที่ 2 ด้านความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.18) เมื่อจำแนกตามสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.21) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D.= 0.27) และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำและกล้าแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.= 0.21) ตามลำดับ ด้านที่ 3 ด้านความสอดคล้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.11) เมื่อจำแนกสมรรถนะพบว่า สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.= 0.27) รองลงมา สมรรถนะด้านการพัฒนาและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดค่า ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.= 0.20) และสมรรถนะด้านบริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.= 0.26) ตามลำดับ ด้านที่ 4 ด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.16) เมื่อจำแนกสมรรถนะพบว่า สมรรถนะด้านบริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.= 0.29) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปรับตัวและการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D.= 0.31) และสมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D.= 0.26) ตามลำดับ

3. รูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก จากภาคประชาชนบุคลากรและผู้บริหารได้รูปแบบสมรรถนะพิเศษ คือ SPECIAL MODEL แบ่งออกเป็น 12 ด้าน

3.1 บริการด้วยใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Service mind and human relations) ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริการที่ดีมีความเต็มใจในการปฏิบัติโดยไม่หวังผลตอบแทนมีความกระตือรือร้นและมีความคล่องแคล่วในการให้บริการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีทักษะการสื่อสารด้วยรอยยิ้มและพูดจาสุภาพมีกิจกรรมารายาที่ตี มีความอ่อนน้อมและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมมีเทคนิคด้านการติดต่อสื่อสารภาษาราชการเป็นภาษาที่สามารถทำให้ประชาชนเข้าใจได้ง่ายมีทักษะในการตอบคำถามแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี มีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองและการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชต คงคาหลวง (2561) ศึกษาเรื่องรูปแบบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลตำบลในเขตภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบสมรรถนะของปลัดเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางมี 4 องค์ประกอบคือ 1) ด้านบุคลิกภาพ (P) 2) ด้านความรู้ (K) 3) ด้านทักษะ (S) 4) ด้านทัศนคติ (A)

3.2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Participation and team work) ได้แก่ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรรวมถึงประชาชนในชุมชนได้ มีส่วนร่วมและช่วยเหลือมีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความรักและความสามัคคีในการทำงาน มีความเข้าใจและเคารพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่นและทีมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เป็นต้นดังนั้นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทิดศักดิ์ บัวสอน (2561) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 2.1) การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2.2) การสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานตามแผนงานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร 2.3) การร่วมวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร 2.4) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และ 2.5) การได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน

3.3 จริยธรรมและคุณธรรม (Ethics and morality) มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารตน บริหารงาน และบริหารคน มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชันการยึดมั่นในความถูกต้อง ตั้งใจเป็น ผู้ที่มีความประพฤติดีเป็นคนดีของสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงคำนึงถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาค มีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงาน มีการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย ยึดหลักกฎหมายในการปฏิบัติ ซึ่งได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิทย์ ทองนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี มีการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเข้ากับการบริหารจัดการเทศบาลทำให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลและประพฤติดำรงตนอยู่ในหลักพุทธธรรม คุณธรรม และจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับหลักสังคัตถุ 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักโลกบาลธรรม 2) การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยพัฒนาศักยภาพและสร้างโอกาสให้ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการสอดคล้องกับหลักอภิธานิยธรรม 7 หลักสัปปุริสธรรม 7 และหลักอริยสัจ 4

3.4 วัฒนธรรมและประเพณี (Culture and tradition) ได้แก่ มีความเข้าใจถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีความเข้าใจลักษณะของประชาชนในพื้นที่ในความหลากหลายของชาติพันธุ์ มีความสามารถในการส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามในท้องถิ่น มีความเข้าใจปัญหาของประชาชนและร่วมปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ มีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมและประเพณีของ ประเทศเพื่อนบ้านสอดคล้องกับงานวิจัยของธัช จันทธัมมัทต (2562) ได้ศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติเชิงพุทธบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า เพื่อความสงบสุข สันติของมวลมนุษยชาติ แนวคิดและกิจกรรมของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาทางกายภาพ ยุกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นสำคัญ เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการคือ 1) รับผิดชอบตนเองใส่ใจสิ่งแวดล้อม ดูแลรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์ แข็งแรง ประกอบสัมมาชีพและให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม 2) พร้อมเอื้อเฟื้อเกื้อกูลสังคมาอุปถัมภ์ มีความเคารพ มีระเบียบวินัย เปี่ยมด้วยน้ำใจให้เกียรติเพื่อนมนุษย์ ดุจญาติมิตร

3) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยสติ มองโลกในแง่บวกสร้างความฉลาดทางอารมณ์ มีสติกำกับความคิด มีเหตุผล กำกับอารมณ์ 4) ศึกษาวิเคราะห์ด้วยปัญญา เพียรศึกษาพิจารณาให้รู้จริง มองทะลุทั้งระบบ ครอบคลุมครบทั้งวงจร

3.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย (Information technology and network) ได้แก่ มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการพัฒนางานได้ มีความสามารถในการใช้ช่องทางการแจ้งข่าวสารที่มีความรวดเร็ว เช่น Website, facebook, E-mail, Line มีความสามารถด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีทักษะความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานกับประชาชนได้ มีทักษะในการจัดทำเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างเครือข่ายระหว่างประเทศเพื่อนบ้านได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ พาชโย (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า ในมิติด้านความรู้ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับน้อยโดยเฉพาะความรู้ในเรื่องฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบฐานข้อมูล อีกทั้งยังไม่มีกลไกในการจัดการความรู้ การสร้างเครือข่าย และการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ส่วนผู้บริหารระดับนโยบายไปปฏิบัติจะมีความรู้ในระดับปานกลางในเรื่องดังกล่าว มิติด้านทักษะ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การรู้สารสนเทศ การจัดการเอกสาร การนำเสนอ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศในระดับน้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้บริหารระดับนโยบายไปปฏิบัติจะมีทักษะในระดับปานกลางถึงระดับมากในเรื่องดังกล่าวและด้านทัศนคติพบว่า ผู้บริหารทุกระดับ มีทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและมองว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญในปัจจุบัน

3.6 การปรับตัวและการประยุกต์ใช้ (Adaptation and apply) ได้แก่ มีความเข้าใจ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของพื้นที่ มีความพร้อมในการเรียนรู้และพร้อมรับกับสถานการณ์ มีความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความทันสมัยในการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการประยุกต์องค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก รมยมนนท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัย พบว่า ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสมรรถนะที่เหมาะสมในการทำงานจำนวน 79 สมรรถนะนำมาพิจารณาได้สมรรถนะที่น่าสนใจจำนวน 12 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) การรับรู้ตนเอง 4) คุณลักษณะนิสัย 5) แรงจูงใจ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง 8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9) การบริการที่ดี 10) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 11) การยึดมั่นความถูกต้องคุณธรรมจริยธรรม 12) การทำงานเป็นทีม

3.7 ภาษาและความรู้ (Language and Knowledge) ได้แก่ มีความสามารถด้านการสื่อสารได้หลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาเมียนมาร์ ภาษาจีน ภาษาท้องถิ่น ภาษากลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในพื้นที่ (กระเหรี่ยง ม้ง ปะกาญอ) เป็นต้น มีความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย พรบ.ต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องมีความรู้และความสามารถในการใช้ระเบียบกฎหมายและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีความรู้ข้อมูลทั่วไปด้านการท่องเที่ยว การค้าขาย การลงทุน ด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ คงทอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการ

ในกิจกรรมสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาปัจเจกบุคคลโดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการสื่อสารในภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษากัมพูชา (2) การพัฒนาองค์กร โดยการจัดการความรู้ การเรียนรู้องค์การ การเป็นองค์กรการเรียนรู้และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ และ (3) การพัฒนาวัฒนธรรมทางสังคม โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศกัมพูชา

3.8 การจัดการและการบูรณาการ (Management and integration) ได้แก่ ทักษะความสามารถ ในการบริหารจัดการที่ดีมีความสอดคล้องกับพื้นที่การทำงานแบบบูรณาการทำงานร่วมกันการทำงานอย่างมีระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนมีการวางแผนและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย ภูทองเงิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ 1.1) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง 1.2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 1.3) ด้านผู้นำทางวิชาการ) 1.4) ด้านวิสัยทัศน์ 1.5) ด้านความรับผิดชอบ 1.6) ด้านครองตน ครองคน ครองงาน ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยขับเคลื่อน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาตนเอง 2. ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ 3. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่สาม คือ ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ 1.ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ 2. ด้านเครือข่ายการทำงาน 3. ด้านบริการดี 4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย 2) สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 2.2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 2.3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.4) ด้านการวัดทางความคิด

3.9 หน้าที่และความรับผิดชอบ (Obligatory and responsibility) มีความสามารถที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีการทำงานที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความตั้งใจในการทำงานไม่ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องของการทำงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร บ้านเมืองที่ดี สมรรถนะด้านการสื่อสารสาธารณะ สมรรถนะด้านการจัดบริการสาธารณะ สมรรถนะด้าน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร

3.10 การพัฒนาและความเชี่ยวชาญ (Development and expertise) ได้แก่ การพัฒนาความรู้ และพัฒนาทักษะเพื่อความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง การสร้างความชำนาญ เชี่ยวชาญในงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ ลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริงมี การทำงานแบบมีอาชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิต เจริญสมบัติ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กรมี 2 ตัวแปร คือ (1) องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (2) การส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน 2) ปัจจัยด้านความผูกพัน ในงาน มี 1 ตัวแปร คือ ความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง 3) ปัจจัยด้านการจูงใจมี 1 ตัวแปร คือ คนในองค์กร ได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง 4) ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการมี 1 ตัวแปร คือ มีการประเมินผล สำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.11 ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางปัญญา (Emotional quotient and intelligence quotient) มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความฉลาดในการควบคุมอารมณ์ตนเองการจัดการด้านความคิด รู้จักการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีปฏิภาณ ไหวพริบ ฉลาด ในการแก้ไขปัญหาองค์การมีวิสัยทัศน์ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพรรณ รุ่งจำรัส (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ต้องคัดกรองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดต้องคัดกรองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 1) สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมากซึ่งจะต้องหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับสมรรถนะ ดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านการควบคุมตนเอง 2) สภาพที่ควรจะเป็นในความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะต้องหาทางพัฒนาต่อไปตามระดับสมรรถนะดังนี้ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านสภาวะผู้นำ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารตามลำดับสมรรถนะดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านการควบคุมตนเอง

3.12 ความเป็นผู้นำและกล้าแสดงออก (Leadership and assertive) ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง มีความเข้มแข็งและกล้าหาญกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีภาวะความเป็นผู้นำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจที่ดี มีความเด็ดขาดและชอบด้วยกฎหมาย มีความสามารถในการผลักดันนโยบายไปสู่การพัฒนาได้ มีภาพลักษณ์และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตยโศติ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย การประยุกต์ใช้หลักพละ 4 ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า การนำหลักพละ 4 มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพละจะมีหลักการเป็นหลักการปฏิบัติเพื่อสร้างหรือพัฒนาตัวตนและจิตใจของความเป็นมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีพลังในการทำงาน ตั้งอยู่ในความดีงาม มีจิตสาธารณะ ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หลักพละ 4 จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ผลของการศึกษารูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาและวางแผนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากสามารถนำรูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น SPECIAL MODEL ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่สามารถนำรูปแบบไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานได้

3. หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดในการประเมินสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ SPECIAL MODEL

2. ควรศึกษาวิจัยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ทั้ง 12 ด้าน

3. ควรมีการศึกษารูปแบบสมรรถนะพิเศษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กองวิชาการและแผนงานเทศบาลนครแม่สอด. (2558). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2558 – 2562).

ตาก: เทศบาลนครแม่สอด.

เทศบาลตำบลท่าสายลวด. (2562) แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565). ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลตำบลพบพระ. (2563). แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561- 2563. ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลตำบลแม่กุ. (2563). แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี 2561 – 2563). ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลตำบลแม่จะรา. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2464- 2566. ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลตำบลแม่ตาว. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564). ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลตำบลแม่ระมาด. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของสำนักงานเทศบาลตำบลแม่ระมาด อำเภอแม่ระมาด

จังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563. ตาก: ผู้แต่ง.

เทศบาลนครแม่สอด. (2563). รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาลนครแม่สอดประจำปี พ.ศ.2563. ตาก: ผู้แต่ง.

เทิดศักดิ์ บัวสอน. (2561). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธนิต เจริญสมบัติ. (2559). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์พัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อิช จันทระจันท. (2562). การศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติเชิงพุทธบูรณาการ. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชน รมยานนท์. (2561). รูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีรวิทย์ ทองนอก. (2561). การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร รุ่งจำรัส. (2562). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญช่วย ภูทองเงิน. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิเชต คงคาหลวง. (2561). รูปแบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลตำบลในเขตภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภวัต นิตยโชติ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานพ ชาศิโย. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). แนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลัดดาวัลย์ คงทอง. (2561). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริเทพ วีระภัทรกุล. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก. (2560). แผนงานโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจังหวัดตาก. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก <http://www.taksez.Com/th/page/planning.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2560, จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลชะโนด. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566. ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องแคบ. (2564). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570. ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสายลวด. (2563). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565. ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561- 2565). ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ.2561-2565). ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กุ. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. 2561-2564). ตาก: ผู้แต่ง.

- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564). ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ระมาด. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566. ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพบพระ. (2560). แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี พ.ศ. 2561-2565. ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565). ตาก: ผู้แต่ง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวาลย์ อำเภอบพพระ. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี 2561-2564. ตาก: ผู้แต่ง.
- Gusky, T.R. (2000). **Evaluating professional development**. California: Sage.
- Hearn, G., Close.A., Smith, B., and Southey, G. (1996). Defining generic competencies in Australia: Towards a framework for professional development. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 34(3): 44 – 62.
- Paulson, M., Lvergard, T., and Hunt, B. (1995). Learning at work: Competence development or Competence-stress. **Applied Ergonomics**, 36(2): 135-144.