



การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0

The Development of Core Competencies of Local Government Personnel in Lan Krabue District, Kamphaeng Phet Province, to Support Local Administration 4.0

ขนิษฐา ขันเทียน¹ และอดิเรก พันเชื้อ²

Khanittha Khuntian¹ and Adirek Funkiew²

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร^{1,2}

Master of of Public Administration Program, Faculty of Humanity and Science, Rajaphat Kamphaengphet University^{1,2}

Corresponding author, E-mail: KhanitthaJ@outlook.co.th¹, adirek_fun@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะซอฟต์แวร์สเกลและสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ซึ่งวิจัยฉบับนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 444 คน และกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีระดับทักษะซอฟต์แวร์สเกลและระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทักษะซอฟต์แวร์สเกลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ และทักษะความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.04, 0.30 และ 0.35 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักได้ร้อยละ 65 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ได้แก่ การกำหนดนโยบายองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ทักษะซอฟต์แวร์สเกล, สมรรถนะหลัก, ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก, สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the levels of soft skills and core competencies among personnel of local administrative organizations in Lan Krabue District, Kamphaeng Phet Province (2) examine the factors influencing to core competencies and (3) explore development approaches to support Local Administration 4.0. A mixed-methods research design was employed. The research population comprised 444 personnel serving in local administrative organizations in Lan Krabue District, Kamphaeng Phet Province. The sample consisted of 210 questionnaire respondents and 8 key informants, selected from a total population of 444 individuals.

The research findings revealed that 1) The personnel demonstrated a high level of soft skills and core competencies. 2) The soft skills that significantly influenced core competencies were teamwork skills, communication and interpersonal skills, and leadership skills, with multiple regression coefficients of 0.04, 0.30, and 0.35, respectively. These relationships were statistically significant at the 0.05 level and could predict core competencies by 65 percent. And 3) The proposed approaches for developing personnel core competencies included: establishing organizational policies, enhancing human resource potential, and preparing technological readiness to support personnel performance.

Keywords: Soft Skills, Core Competencies, Factors affecting core competencies, Local Administrative Organizations



บทนำ

เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลมีความต้องการที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนไปสู่ ราชการ 4.0 โดยเน้นความคล่องตัวและการนำเทคโนโลยีมาใช้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการประชาชน จำเป็นต้อง พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและความพร้อมเพื่อรองรับ ท้องถิ่น 4.0 (กษิตีศ ศุภางคะ, 2564) การนำนโยบายประเทศไทย 4.0 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการบริการสาธารณะในท้องถิ่น (อารีรัตน์ และคณะ, 2565) ได้เริ่มมีการดำเนินการแล้ว โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ ซึ่งช่วยลดการใช้ทรัพยากร ขั้นตอน และเวลาในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พลิสา พรภุณา และกฤษฎวรรณ โสฬ์วัชรินทร์, 2563)

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็น แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน โดย สมรรถนะหลักเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับบุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การยึดมั่นในความถูกต้อง, ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน, การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2563) การนำสมรรถนะ มาใช้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกหลักในการให้บริการประชาชน

การพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรภาครัฐเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรภาครัฐควรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีทักษะสำคัญ ที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะด้านสังคม อารมณ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และคณะ, 2565) การยกระดับทักษะเหล่านี้คือ หัวใจสำคัญ ของการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน สร้างความไว้วางใจให้ประชาชน และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เนื่องจาก เป็นเครื่องมือในการประเมินที่มีบทบาทในการเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต ไม่ว่าจะเป็นในภาพรวมขององค์กร และความโปร่งใสในการ ทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ ทั้งหมด 8 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล ลานกระบือ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ 84.16 (ต้องปรับปรุง) และองค์กรบริหารส่วนตำบลโนนพลวง ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ 90.41 (ผ่าน) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอีก 5 แห่ง มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ ผ่านดี (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดรูปแบบ “Local Performance Assessment (LPA)” เพื่อติดตามและยกระดับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) ผลการประเมิน LPA ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในเกณฑ์ ดีมากและดีเด่น ซึ่งน่าสนใจ เนื่องจากมีตัวชี้วัดครอบคลุม หลายด้าน เช่น การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2567) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร แบ่งออกเป็นหลาย ประเภทตามลักษณะการบริหารงานและพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), เทศบาล, และองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยเฉพาะอำเภอลานกระบือ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 แห่ง ซึ่งแบ่งเป็นเทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง และองค์กร

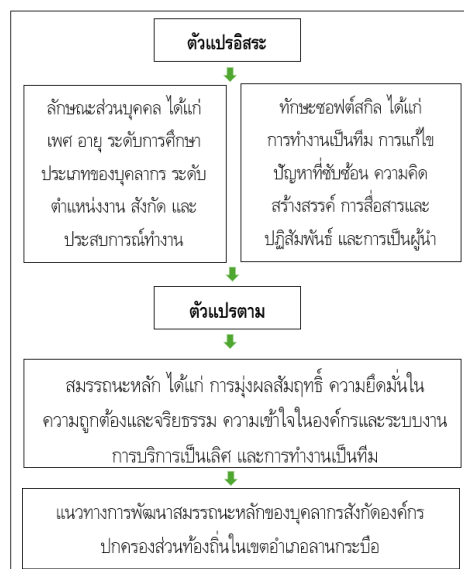


บริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลลานกระบือ เทศบาลตำบลประชาสุขสันต์ เทศบาลตำบลช่อลม องค์การบริหารส่วนตำบลจันทิมา องค์การบริหารส่วนตำบล โนนพลวง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทับแรต องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง โดยสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลานกระบือ พบว่า บุคลากรขาดการพัฒนา ไม่เรียนรู้อะไร ทำให้ส่งผลต่อศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะและประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ยังพบ การขาดบุคลากร เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดความล่าช้า (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2567) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ ต้องการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาสมรรถนะหลักให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าอาจมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรและมีช่องว่างในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก เพื่อนำผลมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ลานกระบือและมีความพร้อมเพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะซอฟต์แวร์สเกลและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

2. ปัจจัยด้านซอฟต์แวร์ ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ และทักษะการเป็นผู้นำ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตวิจัยด้านเนื้อหา ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลัก รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Independent Variable) คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน 2. ทักษะซอฟต์แวร์ ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ และทักษะการเป็นผู้นำ

2. ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Dependent Variable) คือ สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลลานกระบือ เทศบาลตำบลประชาสุขสันต์ เทศบาลตำบลช่อลม องค์การบริหารส่วนตำบลจันทิมา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพลวง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทับแรด องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จำนวน 444 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลลานกระบือ เทศบาลตำบลประชาสุขสันต์ เทศบาลตำบลช่อลม องค์การบริหารส่วนตำบลจันทิมา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพลวง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทับแรด องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จำนวน 210 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำจังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น และนักทรัพยากรบุคคลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 8 คน เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรงและทางอ้อม



ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567-เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยและระดับสมรรถนะหลัก รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะซอฟต์แวร์สเกล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

และผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเข้าไปทำความรู้จัก สร้างความสัมพันธ์ และความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน จากนั้นใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามที่มีระดับสมรรถนะหลักน้อยไปจนถึงมาก เพื่อตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ต่อไป ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยได้แบ่งประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ทักษะซอฟต์แวร์สเกล และสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขออนุญาตถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จำนวน 8 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และตอบกลับมายังผู้วิจัย



3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 2 หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ทักษะซอฟต์แวร์สเกล และสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรแล้ว ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีดำเนินการสัมภาษณ์
(Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อส่งไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน พร้อมส่งประเด็นการ
สัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า 1 สัปดาห์
2. ผู้วิจัยทำการนัดหมายการสัมภาษณ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร
3. การสัมภาษณ์ในวันเวลาที่กำหนด ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะชี้แจงการบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ และการเก็บรักษา
ความลับของข้อมูล ตลอดจนการทำลายข้อมูลดังกล่าว
4. ผู้วิจัยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่าง ๆ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
5. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร
 - ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ดำรง
ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ
(Percentage)

2. ข้อมูลระดับทักษะซอฟต์แวร์สเกลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาจัดลำดับ ประกอบการนำเสนอแบบตาราง ซึ่งมีเกณฑ์การให้
คะแนนในแต่ละระดับเพื่อให้ความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.51 ถึง 1.50 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สมรรถนะหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาจัดลำดับ ประกอบการนำเสนอแบบตาราง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละ
ระดับเพื่อให้ความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า อยู่ในระดับมากที่สุด



- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.51 ถึง 1.50 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) ที่ส่งผลสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-Test) และแบ่งการทดสอบออกเป็น 2 กรณี คือ การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ค่า $F = 5.858$ และค่า $Sig = 0.016$ ซึ่งค่า $Sig.$ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ T-test = 1.721 และ ค่า $Sig. = 0.087$ ดังนั้น เพศ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลทำให้สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน) ที่ส่งผลสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

6. ปัจจัยทักษะซอฟต์แวร์สกีลที่ส่งผลสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ได้แก่ การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการดำเนินการกับข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน เพื่อนำมาซึ่งคำตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร การดำเนินการในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลจากข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ในประเด็นที่ต้องการหาคำตอบ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นเนื้อหา (Content) และนำมาเขียนในเชิงบรรยาย บันทึกการสนทนา รวมถึงเนื้อหาจากเอกสาร ฯลฯ

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายจำแนกตามเพศ เพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 จำแนกตามกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 จำแนกตามประเภทของบุคลากร พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 จำแนกตามสังกัดที่ดำรงตำแหน่ง สำนักปลัด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

1.2 ปัจจัยด้านทักษะซอฟต์แวร์สกีลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะความคิดสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ระดับทักษะซอฟต์แวร์สเกลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม

ทักษะซอฟต์แวร์สเกล	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะ	ลำดับ
1. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.48	1.04	มาก	1
2. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4.33	0.81	มาก	3
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์	4.24	1.06	มาก	5
4. ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	4.35	0.56	มาก	2
5. ทักษะการเป็นผู้นำ	4.29	0.54	มาก	4
ภาพรวม	4.35	0.59	มาก	

1.3 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม รายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม

สมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะหลัก	ลำดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.47	0.52	มาก	4
2. ความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.50	0.52	มาก	3
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.35	0.58	มาก	5
4. การบริการเป็นเลิศ	4.54	0.50	มาก	1
5. การทำงานเป็นทีม	4.50	0.55	มาก	2
ภาพรวม	4.47	0.47	มาก	

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เนื่องจาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2 ปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สเกลส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เนื่องจาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีตัวแปรมากกว่า 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยด้านทักษะซอฟต์แวร์สเกลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ และทักษะการเป็นผู้นำ เป็นปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สเกลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร



3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 พบว่า

การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรประจำตำแหน่งและหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย
2. องค์กรควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงทิศทางและความต้องการขององค์กร
3. องค์กรควรใช้หลักการ "Put the right man on the right job" คือเลือกคนให้เหมาะสมกับงานและมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด

ความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

1. องค์กรควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากร Unlearn และ Rethink ความเชื่อหรือวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ที่อาจไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมในปัจจุบัน
3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใส โดยการปลูกฝังจิตสำนึกในทุกระดับของบุคลากร ตั้งแต่พนักงานจ้างไปจนถึงผู้บริหาร

ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

1. ผู้บริหารและองค์กรควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการรองรับความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีและระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบ on-site และ online
3. บุคลากรทุกคนจะต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งกฎหมาย เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ

การบริการเป็นเลิศ

1. องค์กรควรปลูกฝังแนวคิด "Service Mind" โดยเน้นย้ำว่า "ประชาชนคือเจ้านาย" และให้ความสำคัญกับการให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจ และเอาใจใส่
2. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการบริการ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองด้าน Service Mind อยู่เสมอ
3. องค์กรควรมีระบบการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถแสดงความคิดเห็นและนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการบริการให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง



ทำงานเป็นทีม

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา
2. องค์กรควรปลูกฝังแนวคิดการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรทุกระดับ โดยเห็นว่า “ทำคนเดียวไปได้ไว ทำเป็นทีมไปได้ไกล”
3. องค์กรควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของทุกคน และความรู้รักสามัคคี

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0

สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 3 อันดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย 1) การบริการเป็นเลิศ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพร อินทร (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านการบริการ เป็นเลิศ เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่ได้แสดงให้เห็นว่า “ด้านการบริการเป็นเลิศ” เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในแต่ละพื้นที่นั้นก็มีความแตกต่างกันออกไป 2) การทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรให้ความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพร อินทร (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี โดยอยู่ในระดับมาก 3) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เนื่องจากการสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส และปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้บุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับวรรณท์ ประทุมวัน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยนี้พบว่า “ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และทวีพร อินทร (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับดีมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0

ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เนื่องจาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์ไพฑูริย์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า



ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, วุฒิมัธยมศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่ต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00-0.05

ปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกล พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยทักษะ ความสามารถ และความร่วมมือของสมาชิกในทีมแต่ละคน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว ซึ่งสามารถระดมความคิด แก้ไขปัญหา และแบ่งปันความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา เต็มเทียน และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นอิทธิพลของสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.1 การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ เช่น โครงการ “Staff of the month” เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์มี จรัสสิงห์ (2559) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาทักษะเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

3.1.2 การพัฒนาทักษะและความรู้ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนพัฒนาบุคลากร และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถทำงานทดแทนกันได้

3.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม องค์กรควรสร้างความสามัคคี และใช้หลักการ “Put the right man on the right job” เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

3.2 ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

3.2.1 การปลูกฝังจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรม องค์กรควรจัดกิจกรรม CSR และฝึกอบรมด้านสังคมอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการให้ความรู้เรื่องจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมในบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนิต สินศุภสว่าง (2566) ที่เน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและจิตสำนึกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

3.2.2 การดำเนินงานขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความถูกต้องเป็นหลัก โดยเป็นแบบอย่างของความโปร่งใสในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค รวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธานี อภัยโรจน์ (2554) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นในความถูกต้องเป็นพื้นฐานของความโปร่งใสและนำไปสู่ความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต สินศุภสว่าง (2566) ที่ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมักเน้นการสร้างจิตสำนึกเพื่อประสิทธิภาพองค์กรในอนาคต



3.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

3.3.1 การกำหนดนโยบายและการเตรียมความพร้อม ผู้บริหารควร กำหนดนโยบายที่รองรับเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมของบุคลากรในด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี องค์กรต้องเตรียมพร้อมทั้งบุคลากรและระบบไปพร้อมกัน บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ และเปลี่ยนมุมมองการทำงาน เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น กฎหมาย เทคโนโลยี และนโยบายรัฐ

3.3.2 การพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรควร จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีทุกระดับ (ทั้ง On-site และ Online) ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ พร้อมทั้งสร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)

3.3.3 การปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัย องค์กรควร ปรับเปลี่ยนวิถีคิดและทัศนคติในการทำงานของบุคลากร จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และจัดท้าวสดอุปกรณที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.4 การบริการเป็นเลิศ

3.4.1 การประเมินและปรับปรุงบริการ องค์กรควรใช้แบบสอบถามความพึงพอใจและประเมินผลการให้บริการเป็นประจำ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างวัฒนธรรมบริการที่ดี จัดกิจกรรมส่งเสริม “Service Mind” ครอบคลุมนักศึกษาให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเต็มใจ และจัดทำ Flow Chart เพื่อให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้อย่างง่ายดาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่เน้นการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

3.4.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปลุกฝังแนวคิด “ประชาชนคือเจ้านาย” ให้บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริการด้วยใจ ควรจัด Campaign เช่น “วันนี้คุณยิ้มแล้วหรือยัง” เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ที่ระบุว่า การที่บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยใจ จะช่วยยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการบริการได้อย่างแท้จริง

3.5 การทำงานเป็นทีม

การสร้างนโยบายและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้นจากการบูรณาการองค์ความรู้และแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย นอกจากนี้ การปลุกฝังแนวคิด การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสร้างความเท่าเทียม โดยเริ่มตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยสร้างความมีส่วนร่วมและความสามัคคีในองค์กร การมีเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่เน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความขัดแย้งในทีม และการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อรองรับท้องถิ่น 4.0 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานรวมถึงการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสื่อสารและเน้นย้ำถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการเป็นผู้ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม เชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนเข้ากับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น เช่น เทคโนโลยี นโยบายรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความคาดหวังและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของประชาชน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์กร
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน และการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความสะดวก และความโปร่งใส
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายของทีม และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความดี เพราะได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำแนะนำและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขติดตามการวิจัยครั้งนี้ให้สมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ เพื่อระลึกถึงพระคุณของบิดามารดาครูอาจารย์ ตลอดจน ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้โอกาสและส่งเสริมให้ผู้ศึกษาได้รับการศึกษาจนสำเร็จตามความปรารถนาทุกประการ

รายการอ้างอิง

- กษิติศ ครุฑทางคะ. (2564). *ท้องถิ่น 4.0*. [https://arit.kpru.ac.th/ap2/local/?nu=pages&page_id=7&code_db=610001&code_type=11./](https://arit.kpru.ac.th/ap2/local/?nu=pages&page_id=7&code_db=610001&code_type=11/)
- กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 138-139.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *สมรรถนะหลักข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น*. <https://www.dla.go.th/index.jsp/>
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2563). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563*. https://www.khamtoei.go.th/index/load_data/?doc=12252
- เจริญ ภูสุวรรณ และ กมลวรรณ วรณธน์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(3), 108-116.



- ทวีพร อินทร. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 13(3), 163-169.
- ธนิต ลินสุภสว่าง. (2566). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบัณฑิตศึกษาศาสตร์*, 1(2), 30-31.
- ธารณี อภัยโรจน์. (2554). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา. *วารสารวิทยบริการ*, 22(1), 64-70.
- นิตยา เต็มเทียน และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 1(2), 39-41.
- บารมี จรัสสิงห์. (2559). การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation). <https://plan.dmh.go.th/forums/index.php?topic=1031.0/>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พลิสา พรกฤณา และ กฤษวรรธน์ โล่ห์วัชรินทร์. (2563). การนำนโยบายประเทศไทย 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 6(1), 281-282.
- วุฒิชัย อารักษ์ไพฑูริย์และคณะ. (2561). ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 5(1), 208-209.
- วรนนท์ ประทุมวัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *การทำงานเป็นทีม*. <https://learningportal.ocsc.go.th/learningportal/>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *ITA*. <https://itas.nacc.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). *ระบบราชการ 4.0*. <https://www.opdc.go.th/development/government4-0/>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร. (2567). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ*. <https://www.kpplocal.go.th/index.php/>
- อารีรัตน์ และคณะ. (2565). การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0. *Journal of Modern Learning Development*, 8(4), 207-217.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper And Row.