



การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

A Study of Factors Affecting Work Performance Competency of Personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province

เบญญาภา เอกวัตร*

Benyapa Eakkawat

พิษณุ เกลิมวัฒน์**

Pitsanu Chalermwat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านจริยธรรม และ 2) ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สมรรถนะการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations, and 2) examine the relationship between competency supporting factors and work performance competencies of personnel in Subdistrict Administrative Organizations. The research samples consists of 306 personnel in Subdistrict Administrative Organizations located in Prachuap Khiri Khan Province. The tool for collecting data was a questionnaire. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's

* นักศึกษาปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



correlation coefficient. The research results were: 1) Work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organizations was overall at a high level. The first of performance competency, ranked in descending order of their mean scores, were collaborative competency, achievement oriented competency, and integrity competency, and 2) There was relationship at a high level with statistical significance at .01 level between competency supporting factors and work performance competency of personnel in Subdistrict Administrative Organization. These two findings were congruent with the set hypothesis.

Keywords : The Work Performance Competency

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์การเพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานในการผลิตนวัตกรรมขององค์การ การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น ในภาคราชการโดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ในปี พ.ศ. 2546-2550 ได้รับการรับรองเป็นมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดไว้ชัดเจนว่าหน่วยงานราชการต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการบริหารภาคราชการ และภารกิจใหม่ได้ สอดคล้องกับสุรพงษ์ มาลี (2546: 25) เสนอว่าองค์การมีการจัดระเบียบบุคคลเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันสำเร็จ โดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุดและก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากร รวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพหรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์การต้องการได้และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์การได้ สมรรถนะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกรอบ (Competency Model) หรือสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Commitment) และเห็นความสำคัญของการนำกรอบสมรรถนะมาใช้

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย คุณค่าและความสำคัญ คือ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้หรือรับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่แท้จริงและสามารถหา



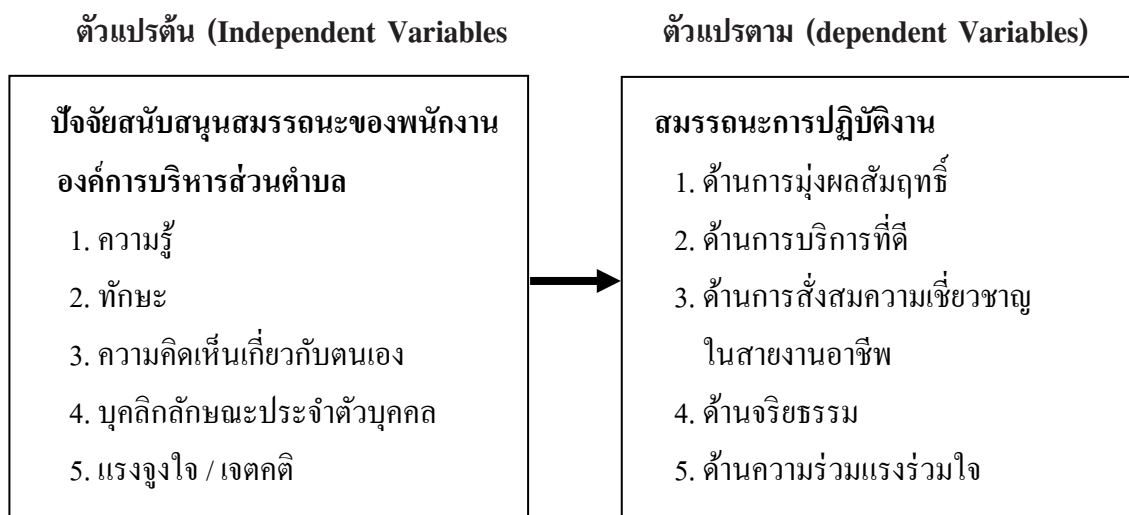
แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อำนาจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับดูแลผู้ควบคุมดูแลและภายใต้การกรอบของกฎหมายที่กระทรวงมหาดไทยได้บัญญัติไว้ ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จะประกอบด้วยผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยทีมผู้บริหาร ได้แก่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ มีพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) โดยการสรรหา คัดเลือกบรรจุแต่งตั้งตาม Job Description ซึ่งตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้ถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ภารกิจงานไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การโดยยึดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) (รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม 2549) โดยพิจารณาความเหมาะสมของสมรรถนะซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทศนคติ อุปนิสัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมาย และในการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การนั้นจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของพนักงานในองค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การนั้นไม่ยึดหลักการเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) บรรจุ

คนที่มีความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงาน เช่น บรรจุคนที่มีความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญงานในด้านการเงินและบัญชี ไปดำรงตำแหน่งบุคลากรเป็นต้น ทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จขาดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญงานในด้านที่ตนเองถนัดไม่แสดงสมรรถนะที่แท้จริงของตนเองออกมา พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่ทราบว่าตนเองมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และจะแสดงออกมาในลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในรูปแบบใด ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ให้ความสำคัญหรือสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลแสดงสมรรถนะการปฏิบัติงานออกมา ส่งผลให้องค์การไม่บรรลุตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ

ซึ่งปัญหาดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความคาดหวังที่จะให้พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะตามศักยภาพเต็มขีดความสามารถ ตามคุณวุฒิที่สอดคล้องรองรับภารกิจของตนเองและภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดของงาน เพื่อจะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งที่พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะส่งผลให้มีการพัฒนายิ่งขึ้นไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีการศึกษา

1. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นจาก 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย จำนวนประชากรทั้งหมด 1,303 คน (สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2554: ออนไลน์) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 1,088) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามระดับความคลาด

เคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ครอบคลุมอำเภอทั้ง 8 อำเภอ โดยการจับสลาก

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแบบลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List) ลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 89) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนระดับความคิดเห็น ทั้งหมด 5 ระดับ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแบบลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List) ลักษณะคำถามปลายปิด แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 89) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนระดับการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ระดับ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปากกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัญหาและอุปสรรค ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2554 และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากวรรณกรรมและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยยึดหลักของ เบส และ

คานส์ (Bast & Kahn, 1989 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 89) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยยึดหลักของ เบส และคานส์ (Bast & Kahn, 1989 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 89) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่



ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่า r มีความหมาย ดังนี้

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

- ค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

- ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2550 : 314)

ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1

(0.70-0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30-0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิดเป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านความรู้	4.01	0.68	มาก	1
2. ด้านทักษะ	4.01	0.69	มาก	2
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	3.79	0.81	มาก	4
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำบุคคล	4.01	0.70	มาก	3
5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ	3.73	0.82	มาก	5
รวม	3.91	0.68	มาก	



จากตารางพบว่าปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านความรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.01	0.69	มาก	2
2. ด้านการบริการที่ดี	3.97	0.68	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ	3.91	0.75	มาก	5
4. ด้านจริยธรรม	4.01	0.70	มาก	3
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ	4.03	0.69	มาก	1
รวม	4.01	0.64	มาก	

จากตารางพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านความร่วมมือร่วมใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ ตามลำดับ



3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะ	สมรรถนะการปฏิบัติงาน					
	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะการบริการที่ดี	สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ	สมรรถนะจริยธรรม	สมรรถนะความร่วมมือ	รวม
1. ด้านความรู้	0.720**	0.720**	0.781**	0.708**	0.731**	0.804**
2. ด้านทักษะ	0.750**	0.717**	0.795**	0.765**	0.736**	0.827**
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	0.707**	0.717**	0.770**	0.746**	0.746**	0.810**
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล	0.794**	0.779**	0.810**	0.767**	0.785**	0.864**
5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ	0.662**	0.718**	0.703**	0.689**	0.717**	0.766**
รวม	0.792**	0.798**	0.842**	0.803**	0.812**	0.889**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่าปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ($r = 0.889$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ($r = 0.864$) รองลงมา คือ ด้านทักษะ ($r = 0.827$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ($r = 0.810$) เป็นอันดับ 3 ด้านความรู้ ($r = 0.804$) เป็นอันดับ 4 และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ($r = 0.766$) เป็นลำดับสุดท้าย



สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบทำให้ทราบได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะการปฏิบัติงานตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ เพราะคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในตัวตน และส่วนของทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนสังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self - Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ โบยาตซีส (Boyatzis, 1982) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นสมรรถนะ (Competency) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคล

ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัยทัศนคติ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษาสนับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความสำคัญ กับสมรรถนะเป็นเรื่องหลัก โดยจัดตำแหน่งต่างๆ ในภาคราชการเป็น 18 กลุ่มงาน ในแต่ละกลุ่มงานได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Competency) และกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการพลเรือนต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน การควบคุมผลสัมฤทธิ์ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก Good Governance ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึกรับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมีเหตุผล (กัลยา เนติประวัติ, 2544: 11-13) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า เปิดเผย โปร่งใส และเน้นการมี



ส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งทำให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง และวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการ คล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (อ้างถึงในสมิหรา จิตตลดา, 2546) ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยองค์การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลเพื่อให้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเองออกมาในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองตามลำดับขั้นความต้องการ

สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมี

แรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ McClelland เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (อ้างถึงใน สมิหรา จิตตลดา, 2546)

ผู้วิจัยได้นำการผลวิจัยมาอภิปรายผลตามประเด็นตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทักษะความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ และ



ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ยาวประภาส (2548: 122) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักว่า เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่นหรือหลักขององค์กร สมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากรและกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาริณี อภัยโรจน์ (2554) ได้การศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะความยึดมั่นในคุณธรรม สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความรับผิดชอบ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่กล่าวว่าสมรรถนะด้านการงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ปรากฏในทุกวิชาชีพเพราะหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการเพื่อผลักดันให้บังเกิดผลสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ปรานีวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการงานให้บรรลุผลสำเร็จในระดับมาก คือ ต้องสามารถทำงานในหน้าที่

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ มีการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นระยะเพื่อให้ทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ขาดและรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียรพันธุ์ กัลป์พาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา สุวรรณภาศ, ธวัชรัตน์ นาริรักษ์และสันติสุข ภูประสาธ (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีองค์ประกอบในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาวิจัยพบสมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพที่ได้บริหารงานมาเป็นเวลานาน

สอดคล้องกับงานวิจัยจำนงค์ สายวงศ์ปัญญา และธานี เกสทอง (2551) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับ



สูงสุด รองลงมา มีความร่วมแรงร่วมใจ และอันดับต่ำสุดคือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของไพบูลย์ ไชยเสนา (2550) การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียน แสดงถึงผู้บริหารมีความเสียสละ แรงกาย แรงใจผลักดันให้การกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงของตนเองและโรงเรียนสอดคล้องกับจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ที่กำหนดให้ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในวัฒนธรรมไทยและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจงไท เฟิงแซ (2552: 132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการรับรู้สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เนื่องจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานร่วมกัน มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด มีการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงจูงใจอื่นๆ พร้อมกับ

สร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของของ รัชฎา ณาน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะหลักด้านความรู้ที่ต้องมีมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น สมรรถนะหลักด้านทักษะที่จำเป็นต้องมียากที่สุด คือ ทักษะการบริหารงบประมาณ สมรรถนะหลักด้านความสามารถที่จำเป็นต้องมียากที่สุด คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมียากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธัส วันแอะละ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนา ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงสุด รองมาคือ สมรรถนะด้านเจตคติ ด้านมโนทัศน์แห่งตน ด้านความรู้และด้านทักษะตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรด้านต่างๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01



สรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของ แมคเคลแลนด์ (David McClelland) และแนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานของตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และแนวคิดของนักทฤษฎีอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติขององค์การ โดยการส่งเสริมการนำความรู้ ความสามารถ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เสริมสร้างความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เพิ่มขึ้น เพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและความต้องการในด้านต่างๆ ต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการให้ทุน

การศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลที่ต้องการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ เพื่อสะสมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 2 ประเภท และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้แสดงสมรรถนะที่แท้จริงออกมา และรองรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ตลอดจนวินัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา เนติประวัติ. (2544). การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรา ปราชนิวัฒน์. (2549). สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จงไท เฟื่องแข. (2552). สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.



- จำนงค์ สายวงศ์ปัญญา และธานี เกสทอง. (2551). **การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิตติมา สุวรรณภาส ชวลิตรัตน์ นารีรัตน์ และสันติสุข ภู่อประสาท. (2551). **สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2549). Put the right man/woman on the right job: เลือกคนให้ถูกงาน. ประจำวันที่ 22-26 พฤษภาคม 2549. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2554 จาก <http://www.ocsc.go.th>
- ธารณี อภัยโรจน์. (2554). **สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดล แนวทางการพัฒนาบุคลากร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรชนก เกตุกัณทร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และสมรรถนะหลักของเทศบาลนครนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ค้นเมื่อ มกราคม 5, 2553 จาก [http:// www.thaiocaladmin.go.th](http://www.thaiocaladmin.go.th).
- เพียรพันธุ์ กัลป์พาณิชย์เจริญ. (2552). **ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพบุลย์ ไชยเสนา. (2550). **สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักราชประชาบาล กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธัส วันแอมละ. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชฎา ณ่าน. (2550). **สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมิทธา จิตตลดา. (2546). **“แรงจูงใจในการทำงาน” ทฤษฎีองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: แสงเทียนการพิมพ์.



- สุรพงษ์ มาลี. (2546). “เมื่อลุงแซมทุบระบบราชการ: การปูทางเพื่อสร้างผู้ประกอบการในภาครัฐ” วารสารข้าราชการ 48(2): 45.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2554). ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลประชากรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2554 จาก <http://www.globalprachuap.org>.
- ศุภชัย ยาวประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- Boyatzis, R.E.(1982). **The Competence manager: A model for effective performance.** New York: Wiley.
- McClelland, D.C.. (1973). **Tesing for competence rather Than for intelligence. American Psychologist**, 28: 1-4.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis (3 rd ed.).** New York: Haper and Row Publication.