

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย

The Competency of Sub-district Officers in Sub-district Administrative Organization Nongkhai Province

วลัยลักษณ์ ไพโรสถนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า Independent t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ เรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรให้มีการเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการให้รางวัล ควรส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ควรจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญ ควรส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่น และควรจัดทำห้องสมุดประจำเพื่อค้นคว้าหาความรู้ ควรปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายควรมีคุณธรรม จริยธรรม ควรปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถควร

ให้บริการด้วยความเต็มใจควรมีการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำควรให้บริการด้วยความเสมอภาคควรปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่หัวหน้าทีม

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, พนักงานส่วนตำบล

Abstract

The objective of this research were to study performance levels of employees at sub-district administrative organizations in Nongkhai province, and to compare the performance of employees at those sub-district administrative organizations, classified by gender, age, education, and length of service. The research samples were 320 employees who worked at those organizations in Nongkhai province. Data were collected by questionnaires and further analyzed by SPSS for Windows. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test and F-test variance analysis. Results revealed the following: 1) operative performance of those employee at sub-district administrative organizations in Nong Khai province was at high level. Performance levels were ranked in descending order which were teamwork, occupational expertise, ethical and moral commitment, result orientation, and proper services, 2) the comparison of operative performance of employees at sub-district administrative organizations in Nongkhai province were classified by gender, age, education and length of service revealed no difference,

and 3) some recommendations were given by employees at sub-district administrative organizations in Nongkhai province. Recommendations from those respondents were to arrange for up-rank examination for their progress, to grant rewards to improve their morale, to appoint them as delegates in certain academic activities, to provide some skill development training courses, to initiate some skill exchange programs with other units and establish a permanent library for them to study further, to assure their legal and ethical operations, to assign some challenging jobs for them, to willingly provide services, to develop regular skill training programs for them, to assure equality in their workplace, and to work together as a team, not a leader.

Keywords: Operative performance, employee, sub-district section

บทนำ

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ New Public Management: NPM เป็นการบูรณาการซึ่งเน้นผลประโยชน์ประชาชน ผลสัมฤทธิ์ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการอำนวยความสะดวกแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดบริการเดียว One Stop Service : OSS และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Government) คือหลักคุณธรรม นิติธรรม คุ้มค่า โปร่งใสตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของรัฐ ประชาชน และประชาสังคม

ภาครัฐจึงต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์และความต้องการของประชาชน เนื่องจากความต้องการของประชาชนมีหลากหลายและซับซ้อน ยิ่งไปกว่านั้น การดำเนินการดังกล่าวของภาครัฐจะต้องได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ ในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำภารกิจเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงตามเป้าหมาย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 77 (3) กำหนดว่า “กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อม ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” นอกจากนี้ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังได้ระบุไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง 10 มาตรา อันเริ่มตั้งแต่มาตราที่ 272 ถึงมาตรา 281 ซึ่งโดยรวมแล้วพบว่า มาตราทั้งหมดกล่าวถึง การที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยรัฐบาล เป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น

ในยุคปัจจุบัน “ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) เมื่อโครงการขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งข้าราชการเป็นผู้ทำหน้าที่ในการนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีจำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

ปัจจุบันพบว่าการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล มักประสบปัญหา เรื่องการขาดสมรรถนะการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง ในด้านการกำหนดนโยบาย การกำหนดยุทธศาสตร์ การขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังเป็นปัญหาอยู่ซึ่งเกิดจากการขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระบบของงานข้าราชการ และปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ทั้งยังขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ตรงตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการพัฒนาขององค์กร

จากความสำคัญและสภาพปัจจุบันปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยแยกประเด็นที่จะทำการศึกษา ตามกรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548, หน้า 11-13) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) สมรรถนะด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม

(Integrity) และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 1,959 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย จำนวน 320 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ/เจตคติ มาจากแนวคิดของนักวิชาการชื่อ เดวิส แมคเคลแลนด (David C. McClelland, 1973 อ้างถึงใน สุภัทญารัตน์ธรรมโชติ, 2548)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)

เป็นระดับสมรรถนะตามคุณลักษณะ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ตามกรอบสมรรถนะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548, หน้า 11-13)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557- กรกฎาคม 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยแบบเอกสาร (Documentary) และการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ในการวิจัยเชิงเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

วิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม และนำเสนอผลในเชิงวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการศึกษา โดยมีฐานความรู้จากเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ตำรา วารสาร หรือบทความวิชาการ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูล (Questionnaires) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูล แปรผล และสรุปผล โดยดำเนินการ วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของข้อมูลสำรวจ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับการจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ของข้อมูลสำรวจที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ T-test, F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ให้การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Schaffer's) ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคคลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 320 คน พบว่า

พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.31 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.69 ส่วนใหญ่ อายุตั้งแต่ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.19 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.38 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.38

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รองลงมา ด้านแรงจูงใจด้านทักษะบุคลิกลักษณะประจำของบุคคลน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดีกรณีดังกล่าว น่าจะอธิบายได้ว่าเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่แม้ว่าจะมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ก็ต้องดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการเดียวกัน เนื่องจาก ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ แนวทางและวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ เสมอภาค ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย มีทักษะในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้มีแรงจูงใจและมีเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัย

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ สกกุลธีรโชติ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบลด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่รับผิดชอบและพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ด้านการบริการที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ จัยดี (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาริสา จันทร์สาธา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ พบว่า สมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และด้านพัสดุ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพศอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ควรปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ต่อตนเองและงาน

1.2 ด้านการบริการที่ดี พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ควรปฏิบัติหน้าที่การให้บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ควรมีการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อผลประโยชน์ของงานราชการ

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของขบธรรมเนียม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย มีใจหนักแน่น เทียงตรง ปราศจากอคติ กล่าวหาผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ควรปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีในฐานะหัวหน้าทีม ปฏิบัติงานร่วมกันฉันท์พี่และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านความรู้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคายควรมีการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารจัดการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในหน่วยงานและปฏิบัติงานตรงกับสาขาที่เรียนมา

1.7 ด้านทักษะพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคายควรมีการเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อให้เกิดทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี

1.8 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ควรมีการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ เพื่อหาแนวทางให้เพื่อร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนเอง และควรให้คำแนะนำและคำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน

1.9 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด

หนองคาย ควรเคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น

1.10 ด้านแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ควรมีสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการงานที่ปฏิบัติอยู่และเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นจุดแข็งที่ควรนำไปบริหารจัดการด้านนโยบาย เพื่อพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีมาตรฐานตามที่กำหนดซึ่งจะทำให้องค์กรมีแนวโน้มนการปฏิบัติงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีทักษะในการจัดการข้อมูล การจัดการเวลาให้สามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี มีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานให้ได้ดีกว่าที่ตั้งใจไว้การให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีการบริการที่ดี มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมาก มีการยึดมั่นในความถูกต้องของขบธรรมเนียม จริยธรรม มีการทำงานเป็นทีมที่ได้ผลสูง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่เกินมาตรฐานที่มีอยู่ สร้างสรรค์พัฒนาผลงานอยู่เป็นประจำ การศึกษาใฝ่หาความรู้ ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาในเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ให้ละเอียดและปัญหาหายย่อยต่าง ๆ ในการนำไปสรุป แก้ไขปัญหาต่อไป

3.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ดำเนินการวิจัยในพื้นที่จังหวัดจังหวัดอื่นที่มีขนาดใหญ่กว่าจังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ สรุปและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล และด้านอื่น ๆ ต่อไป

รายการอ้างอิง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550.

สภารัตน์ สกุลธีระชาติ. (2555). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบ้านดง จังหวัดดง**.

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาริสา จันทรสชา. (2554). **สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ดีฟวิง.

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

เสน่ห์ จุ้ยใต้. (2552). **การบริหารนวัตกรรมใหม่**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.