

รายงานการวิจัย

การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

Competency Development in Personnel Performance of Local Government in Pak
Panang District, Nakhon Si Thammarat Province

เครือวัลย์ นาควิโรจน์¹
พัฒนศิณ สำเร็จรัมย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 176 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

ทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า

- ระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมละรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

² (ผู้ช่วยศาสตราจารย์), อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมละรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาขีดความสามารถ, การปฏิบัติงาน, องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น, จังหวัดนครราชสีมา

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study level of the competency development in personnel performance of Local Government in Pakpanang District, Nakhon Si Thammarat Province and 2) to compare Competency Development in Personnel Performance of Local Government in Pak Panang District, Nakhon Si Thammarat Province classified by gender, educational level, working experience and income. The sample used in the study consisted of 176 personnel in Local Government in Pakpanang District, desired through Taro Yamane's method. The rating scale questionnaire was used as the tool. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One way ANOVA).

The results of the study revealed that:

1. The competency development in personnel performance of Local Government in Pak Panang District, Nakhon Si

Thammarat Province, as a whole was at the high level.

2. The personnel working in Local Government in Pak Panang District, Nakhon Si Thammarat Province, with different working period and income, had opinion on the competency development in personnel performance, as a whole and in aspects with statically significant difference at the .05 level.

3. The personnel working in Local Government in Pak Panang District, Nakhon Si Thammarat Province, with different gender and educational level, had opinion on the competency development in personnel performance, as a whole and in aspects with no difference.

Keywords: Competency Development, Performance, Local Government, Nakhon Si Thammarat Province

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงมีพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “จะต้องพัฒนาคน เพื่อพัฒนาประเทศ...” จากพระราชดำรัสจะเห็นว่า ประเทศจะพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้ต้องพัฒนา “คน” เพราะคนคือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นปัจจัยสำคัญ เป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จและล้มเหลวก็ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development ในองค์กร สามารถยกระดับคุณภาพการทำงานให้มีมาตรฐานสูงมากขึ้นและชื่อเสียงขององค์กรก็จะเป็นที่นิยมแพร่หลายและได้รับความเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะต้องการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและขจัดปัญหาในการทำงานข้อบกพร่อง จุดอ่อนและความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้หมดไปเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ซึ่งนอกจากการฝึกอบรม ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการส่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสมและถูกต้องตรงกับสายงานอาชีพ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและสร้างสรรค์ความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อย่างสมดุล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ปัจจุบัน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง มีจำนวน 13 แห่ง มักประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่สามารถเพิ่มบุคลากรได้รวมทั้งที่มีอยู่จำเป็นต้องให้ความสำคัญการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้มีมาตรฐานสูงขึ้นให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาเห็นความจำเป็นและต้องการศึกษา การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและไปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพภายในตัวของบุคลากร เพื่อสามารถเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ และทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมุ่งเน้นปลูกฝังจิตสำนึกการพัฒนาตนเองและตระหนักคุณค่าแห่งตน ก็จะทำให้ตัวเองมีความสุขในการดำรงชีวิตและส่งผลไปสู่องค์กรให้มีกำลังการผลิต มีจิตสำนึกในการพัฒนางาน คือ การรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีจิตสำนึกตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งองค์กรพื้นฐานบนความสนใจร่วมกันในการพัฒนาองค์กรทั้งระบบไม่ใช่เรื่องของใครเพียงคนเดียว อันส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นสู่ความเป็นมืออาชีพ องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดของบริษัท กุลธรพริเมียร์ ซึ่งได้นำหลักการพัฒนาขีดความสามารถตามแนวคิดของ David C. McClelland มี 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ ด้านความรับผิดชอบและยึดมั่นตามสัญญา ด้านสำนึกด้านคุณภาพ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน ด้านภาวะผู้นำ และด้านบริหารจัดการบุคลากร

ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรอบของบริษัท กุลธรพริเมียร์ ซึ่งนำหลักการพัฒนาขีดความสามารถตามแนวคิดของ David C. McClelland มี 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ (2) ด้านความรับผิดชอบและยึดมั่นตามสัญญา (3) ด้านสำนึกด้านคุณภาพ (4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร (5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (6) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (7) ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน (8) ด้านภาวะผู้นำ และ (9) ด้านบริหารจัดการบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 313 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 176 คน โดยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการ ดังนี้

1) สํารวจจำนวนประชากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนรวมทั้งสิ้น 13 แห่ง

2) เมื่อได้จำนวนประชากรของแต่ละ อบต. ครบทั้ง 13 แห่ง แล้วกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามานะ (Yamane อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 45) ให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 กำหนดตามสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.23 ของจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถาม

เกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีข้อความรวมทั้งสิ้น จำนวน 48 ข้อ เป็นคำถามภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 9 ด้าน โดยได้กำหนดระดับเกณฑ์การพัฒนาขีดความสามารถออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของ บริษัทกุลธรพีริเมียร์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถาม

จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74-84)

3) สร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 ด้าน โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index Of Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 30 คน

8) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .880

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขอหนังสือจากวิทยาลัยถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยตนเองโดยขอความอนุเคราะห์องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ อบต. และไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปสองสัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและเป็นรายด้าน

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t-test (Independent Samples)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (Oneway ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การหาค่าทดสอบที (T-test) แบบ Independent Samples 2) การหาค่าเอฟ (f-test) แบบ Oneway ANOVA 3) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็น

ร้อยละ 33.50 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

2. การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า มีระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการ วิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในทีมงานปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของทีมงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกำหนดคุณ ค่าขององค์กร วิสัยทัศน์พันธกิจ และนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้มีการปฏิบัติงาน

ตามกระบวนการ ขั้นตอน เพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดในสนับสนุนบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านการบริการ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ฟังที่ดีโดยแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด มีวิสัยทัศน์ใฝ่ฝันมุ่งมั่นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจ มีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานแก้ปัญหาและการตัดสินใจกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ในการศึกษาข้อมูล คาดคะเนแนวโน้มของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง และทีมงานอื่น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถในการกำหนดแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตรวจสอบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายของทีมงานที่รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตน และของทีมงาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและฝึกอบรมภายในทีมงาน สนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรวิทย์ อารีย์พร้อม (2553) การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชนั้นข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางมีความคิดเห็นถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภายในเรือนจำกำลังดำเนินงานเป็นไปด้วยดี กล่าวคือ มีการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ถึงแม้ว่าการประชาสัมพันธ์ด้านภาพลักษณ์ยังไม่ได้ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอทำให้สังคมไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควรและด้านโครงสร้างในการบริหารงานภายในเรือนจำมีความซ้ำซ้อนทรัพยากรที่ใช้ก็มีความจำเป็นต้องใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพแต่ก็แสดงให้เห็นว่าเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกและมีความ

เชี่ยวชาญชำนาญกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ จนทำให้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักษ์สา ปานชู (2554) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมกรณีศึกษาโรงแรมมารีไทม์ ปาร์ค แอนด์ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้านเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา ที่ต่างกัน พบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความคิดเห็นต่อการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน พบว่า มีระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา เดชภักดี (2555) ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างระดับนัยทางสถิติสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรควรปฏิบัติงานกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ภายในทีมงานได้เป็นอย่างดีควรบริหารจัดการความขัดแย้งภายในทีมงาน และควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่อผู้อื่นก่อนที่ผู้อื่นจะร้องขอความช่วยเหลือ

2) ด้านความรับผิดชอบและยึดมั่นตามสัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าบุคลากรควรควบคุมการดำเนินงานของทีมงานให้เป็นไปตามทิศทางและบรรลุตามเป้าหมาย และควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ

3) ด้านสำนึกด้านคุณภาพและบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางด้านสำนึกด้านคุณภาพและบริการเพื่อปรับปรุงแก้ไข ควรวิเคราะห์ข้อมูลความเปลี่ยนแปลงจากมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดพร้อมประเมินผลควรร่วมหาวิธีในการปรับปรุงเพื่อหาแนวทางแก้ไขพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานอยู่เสมอ

4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการสื่อสาร ทั้งการรับสารและการส่งสาร ทักษะการเขียน และการรับฟังความคิดเห็นหรือแนวความคิดที่ต้องการสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรควรปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่

ความรับผิดชอบของตนภายใต้การเปลี่ยนแปลง ควรกำหนดขั้นตอนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่จำเป็น

6) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือประเด็นปัญหาด้านนโยบาย กลยุทธ์ขององค์กร ควรประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พร้อมแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

7) ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ บุคลากรควรปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ควรจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

8) ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ บุคลากรควรปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

9) ด้านบริหารจัดการบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ

ปากพวง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2) ควรศึกษาทัศนคติของเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3) ควรศึกษาแนวทาง หรือรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากพวง จังหวัดนครศรีธรรมราชในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย spss. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์ปริน

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

รภัสสา ปานชู. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมมารีรีไทม์ ปาร์ค แอนด์ สปา รีสอร์ท จังหวัดกระบี่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วรวิทย์ อารีพร้อม. (2553). การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

วันทนา เดชภักดี. (2555). ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ศูนย์นครศรีธรรมราช.

Willem Adriaan Bonge. (1964). **Criminality and economic conditions**. Boston : Little Brown.