

**ประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**  
**Effectiveness of Capability Development of Personnel attached to Choburi**  
**Provincial Administration Organization.**

**สุจินต์ สิทธีวิภัทร**

**Suchin Sittiviphat**

นักบริหารงานทั่วไประดับต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

E-mail: Sittiviphat0895235781@gmmail.com

Received October 7, 2022; Revised November 13, 2022; Accepted November 30, 2022

## **บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ประเมินระดับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 388 คนเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนเชิงเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรด้าน ตำแหน่ง และการศึกษา

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ; การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ; องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

## Abstract

This research aimed to (1) explore effectiveness of capability development of personnel attached to Chonburi Provincial Administration Organization. (2) compare attitude of respondents toward effectiveness of capability development of personnel verified by demographic factors. (3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of capability development of personnel. This was quantitative approached ,sample were 388 personnels of Chonburi Provincial Administration Organization. Questionnaires were data collective tool, collected by researcher. Statistical analysis were percentages mean standard Deviation and t Test ANOVA. Pearson correlation.

The findings were as follows;

1. effectiveness of capability development of personnel attached to Chonburi Provincial Administration Organization was highest level
2. There were significant difference among attitude of respondents toward effectiveness of capability development of personnel verified by job position and education level.
3. There was positive significant correlation between affecting factors with effectiveness of capability development of personee

**Keywords:** Effectiveness; Development of civil servant competencies; Chonburi Provincial Administrative Organization

## บทนำ

ปัจจุบัน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีการบัญญัติ สาระเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้ 1. หลักการการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ (มาตรา 281) รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครอง ตนเองตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงาน หลักในการ จัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ 2. หลักการกำกับดูแลองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นไว้ (มาตรา 282) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น มีหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือ ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม 3. ความเป็นอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ (มาตรา 283) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อ

ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและ การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ที่จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้ง องค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง 4. รูปแบบสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น (มาตรา 284) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการตามนโยบายที่ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดขึ้นตามพันธกรณีที่ได้ให้สัญญาประชาคมไว้โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็น ผู้ปฏิบัติตามแผน และโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ จึงต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารรัฐกิจและเกิดการพัฒนาบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และการที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจน การรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานก็จะสอดคล้องกับการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ในปัจจุบันการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพบว่ามีปัญหาในประสิทธิผลการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก โดยจะเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติและพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงการทำงาน การสังเกต ตรวจสอบบันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เป็นไปตามระดับตำแหน่ง สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะนักทรัพยากรบุคคลจึงมีความสนใจและเล็งเห็นว่าควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะหลัก เปรียบเทียบสมรรถนะหลัก และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา

สมรรถนะและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรต่อ

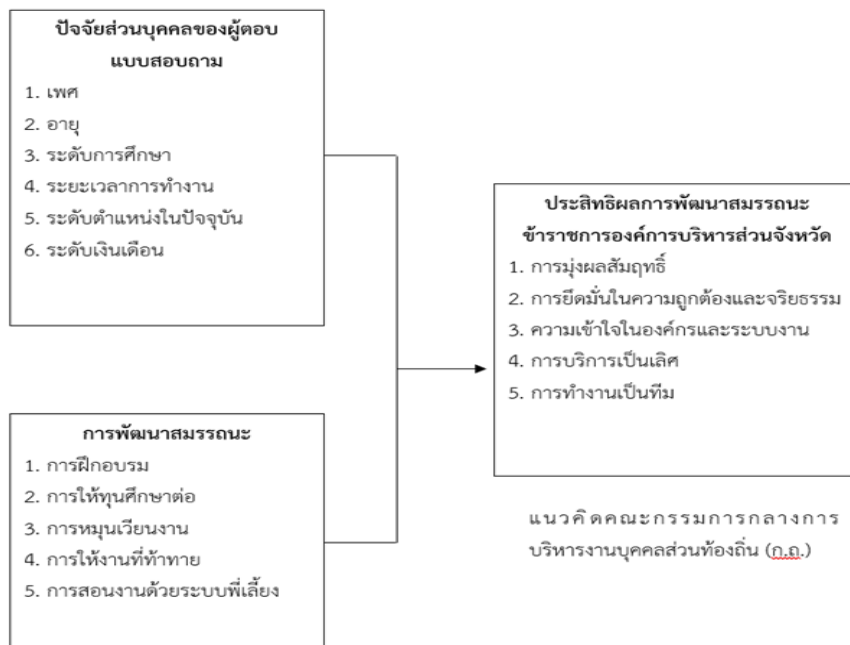
### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
- 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) โดยมุ่งวิจัยประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้ (1) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน (2) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (3) ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัด (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) กรอบแนวคิดการวิจัย

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 388 คนเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนเชิงเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน

## ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 155 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีระดับตำแหน่งในระดับวิชาการ และมีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความเห็นในเรื่อง ได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ด้านการให้งานที่ท้าทาย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความเห็นในเรื่อง เมื่องานมีปัญหามีความยากกว่าเดิม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ด้านการสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความเห็นในเรื่อง การมีระบบพี่เลี้ยงช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นมากที่สุด

ด้านการหมุนเวียนงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความเห็นในเรื่อง ได้รับการหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญมากที่สุด

ด้านการให้ทุนศึกษาต่อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความเห็นในเรื่อง หน่วยงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นมากที่สุด

ประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงกับข้อค้นพบในการวิจัยข้างต้น โดยข้อเสนอแนะในภาพรวมประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างประจำและสม่ำเสมอ อันจะเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและดียิ่งขึ้น
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อโอกาสในการรับทุนเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ รับทุนเพื่อศึกษาต่อตามความสมัครใจ
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาให้เปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ทดลองทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายจำเจจากงานประจำและเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานในงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่อาวุโสกว่าและมีความประพฤติดีทำหน้าที่แนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่อายุน้อยกว่าหรืออายุงานน้อยกว่า เพื่อให้สามารถประพฤติตนและปฏิบัติงานได้ถูกต้องดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการในประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการส่วนจังหวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดรูปแบบประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบแนวทางอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปการดำเนินการพัฒนาได้อย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดฝึกอบรม การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

## เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ พรหมเตือ (2557). *ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กร*. สืบค้นจาก <http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2559/121865/Kaewwisit%20Kaitsuda.pdf>.
- พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). *การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลางสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รสิตา ชาศิรัตน์. (2560). *สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิพย์นฤมล โคตรบุตร. (2560). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.