

การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์

วรศรา ไตรสิทธิ์¹

Retrieved 17-03-2024;

Revised 14-04-2024;

Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร ด้านอายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง (3) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ สำนักงานที่ดิน สาขาหัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

ที่อยู่: 62/3 ถนนเพชรเกษม ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อีเมล: warisara.tra@mutr.ac.th

Managerial Development of Personnel's Competency enable to be Electronics Office Land office Prachuabkirikhan Province Department of Lands

Warisara Traisit¹

Abstract

The three objectives of this study were: (1) to estimate managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Prachuabkirikhan Land Office Department of Lands, (2) to compare managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands according to the opinions of the sample when classified by population characteristics, and (3) to explain the relationship between managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands with factors affecting managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands. This quantitative research. Study consisted of 348 samples government officer, government employee, temporary worker and project-based employees be under Land Office Prachuabkirikhan Province. Data was collected using a questionnaires. Statistics used to analyze the date were percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA F-test and Pearson's product moment correlation coefficient. Major Findings were as follows; (1) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics high level overall, (2) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office according to the opinions of the sample was a statistically significant difference at the level .05 classified by population characteristics. (3) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office was positive significance statistical correlated with factors affecting managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office at .01 significance level

Keywords: Managerial Development, Personnel's Competency, Land Office Prachuabkirikhan Province, Department of Lands

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Land Office, Hua Hin Branch, Prachuap Khiri Khan Province

Address: 62/3 Phetkasem Road, Nong Kae Subdistrict, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province

E-mail: warisara.tra@rmutr.ac.th

บทนำ

กรมที่ดิน เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักตามประมวลกฎหมายที่ดิน ได้แก่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้ราษฎร ให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัดและทำแผนที่ การรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงในที่ดินสาธารณะประโยชน์และในที่ราชพัสดุ จัดที่ทำกินให้ประชาชนตามประมวลกฎหมายที่ดิน และภารกิจตามกฎหมายอื่น ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการควบคุมช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินว่าด้วยการพาณิชย์กรรมหรืออุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขายฝากที่ดินประเภทเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัยกฎหมายว่าด้วยการใช้ประโยชน์ในที่ดินหรือห้องชุดว่าด้วยทรัพย์สินสิทธิ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานที่ดินรับผิดชอบกระบวนการบริการประชาชนตามพันธกิจดังกล่าวมีความล่าช้าและต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ทำให้การบริการประชาชนไม่สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะนี้ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาไปมาก ทำให้การใช้งานมีความเข้าถึงง่ายและสะดวก บุคคลทั่วไปสามารถใช้งานได้และมีความถูกต้องแม่นยำในระดับมาก กรมที่ดินจึงเริ่มนำนวัตกรรมที่กล่าวมาเข้ามาใช้ในกระบวนการให้บริการทางด้านธุรกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ระบบบริการคั่นหารูปแปลงที่ดิน (LandsMaps) ระบบจองคิวจดทะเบียนหรือนัดรังวัดล่วงหน้า (e-QLands) ระบบสืบค้นหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง e-LandsPublic การรับชำระเงินค่าธรรมเนียมด้วยบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (บัตรเดบิต/เครดิต) ผ่านเครื่องรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Capture: EDC) หรือ QR Code ของธนาคารกรุงไทย การพัฒนาแอปพลิเคชัน SmartLands รวมถึงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลกรมที่ดินต่างสำนักงาน (LandsFax) มาให้บริการโดยผู้รับบริการใช้บัตรประชาชน (Smart Card) ยื่นคำขอรับบริการ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา ส่วนแยก ทั่วประเทศ ใน 3 กระบวนงาน คือ การขอตรวจสอบหลักทรัพย์ การขอสำเนาภาพลักษณ์เอกสารสิทธิที่ดินหรือห้องชุด และขอหนังสือรับรองราคาประเมินทุนทรัพย์ ส่งผลให้การขอตรวจสอบหลักทรัพย์ การขอคัดถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับที่ดิน (ตามระเบียบเปลี่ยนไปใช้เป็นคำว่า การขอสำเนาภาพลักษณ์เอกสารสิทธิที่ดินหรือห้องชุด) การขอหนังสือรับรองราคาประเมินทุนทรัพย์ เจ้าของที่ดินหรือบุคคลใดสามารถยื่นคำขอได้ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา ส่วนแยกทั่วประเทศ โดยเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กำหนด ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ลดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการภาครัฐเพิ่มขึ้น

กรมที่ดินรับทราบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาไปมากและการใช้งานมีความง่ายและสะดวก บุคคลทั่วไปสามารถใช้งานได้และมีความถูกต้อง แม่นยำในระดับมากการที่ กรมที่ดินเริ่มนำนวัตกรรมที่กล่าวมาเข้ามาใช้ในกระบวนการให้บริการทางด้านธุรกรรม มีปัจจัยที่สำคัญที่เป็นอุปสรรค สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ บุคลากรในสำนักงานที่ดินทุกแห่งปัญหาหลักในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากผลของการศึกษาสภาพปัญหาตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ พบว่า บุคลากรมีการใช้ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ ยังไม่สามารถบรรลุผลดี เท่าที่ควรซึ่งเกิดจากปัญหาที่สำคัญ 4 ประการ (1) บุคลากรภาครัฐยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเท่าที่ควร (2) อุปกรณ์ของเทคโนโลยีที่มีอยู่ยังไม่มีความทันสมัยเท่าที่ควร (3) การจัดเตรียมและการเชื่อมต่อข้อมูลขนาดใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้การใช้ข้อมูลดังกล่าวยังไม่เกิดประโยชน์มากนัก และ (4) ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน พบว่า วัตถุประสงค์ความเป็นไปได้ และคุณค่าและประโยชน์ ต่อสังคม มีความเหมาะสมและมีการนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง (ธนาชัย ธีรพัฒน์วงศ์ พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสง, 2561)

ในด้านบุคลากรการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้และยังขาดทักษะ แรงจูงใจ/เจตคติ ความรับผิดชอบ มีทัศนคติ และค่านิยมแบบดั้งเดิม ส่งผลให้ระบบราชการและข้าราชการ ยังคงขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทุกองค์การจึงต้องการมุ่งที่จะให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น เพื่อลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ลงและเต็มใจในการปฏิบัติงานตลอดเวลาการดำเนินงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรม การศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

จากการประยุกต์ใช้ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ (David C. McClelland, 1973) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติและความเข้าใจ ที่ได้รับมาจากการประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ ฟัง การคิด 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะ เป็นผู้นำ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, ม.ป.ป.)

แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร (Sherman and Bohlander, 2010) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อปรับปรุงศักยภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถเติบโตได้ภายในองค์กรและทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เพื่อลดเวลาการเรียนรู้สำหรับพนักงานในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง 2. ด้านการศึกษา (Education) ช่วยพัฒนาบุคลากรต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ปรับปรุงความรู้และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้าน

เทคโนโลยี (Technology) ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงานภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการวิจัย (Research) ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ แนวคิด และทักษะ เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมุ่งแสวงหาคำตอบจากปัญหาการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการ เป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง
2. การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากรเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยใช้ทฤษฎีการรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy theory) ของแบนดูรา (Bandura,1997) การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม โดยการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีสมรรถนะสูง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงวิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์และบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการที่ได้รับการรับรอง โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวិจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitroni, Dalziel และ Fitt (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมี

พฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กร กำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือการให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ทฤษฎีด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือความสามารถหรือทักษะ ในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยันและมีความเปื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

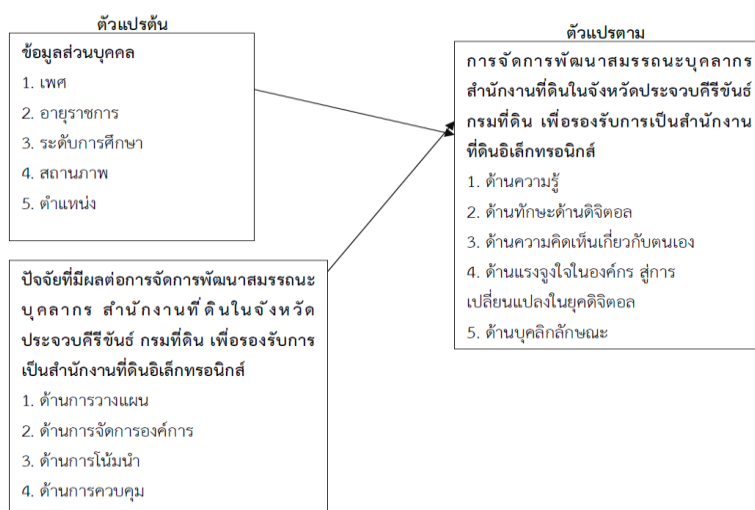
พรสวัสดิ์ ศิราตนันท์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมวลี ขยามฤต (2564) ได้พบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และ ตัวแปร ด้านการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำและการประเมินผล (Louis A. Allen, 1958)

ตัวแปรตามประกอบด้วย ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพ 1. ความรู้ 2. ทักษะด้านดิจิทัล 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4. แรงจูงใจในองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 5. บุคลิกลักษณะ

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ด้านบุคลิกลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อ 16. สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือข้อมูลข่าวสาร ด้วยความคิดเชิงวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ข้อ 18. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถควบคุมอารมณ์ได้

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อ 17. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการโน้มน้าว เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.00 รองลงมาคือ ด้านการควบคุม เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.98 ด้านการจัดองค์การ เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.90 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

จากผลการทดสอบพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.01 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในองค์กร สู่การเปลี่ยนแปลงในยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ด้านทักษะด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.93 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.90 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ โสมวลี ชยามฤต (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ขององค์การภาครัฐและเอกชน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุค ดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ผลการวิจัย การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในองค์กร สู่การเปลี่ยนแปลงในสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ในระดับมาก แสดงว่าความรู้ทางด้านดิจิทัลและสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาจากการให้การศึกษาและการฝึกอบรมและการสร้างแรงจูงใจจากการให้รางวัลหรือการให้วุฒิบัตรเชิดชู เพื่อเป็นแรงจูงใจ

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการควบคุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน การเชื่อมโยงความรู้เข้าด้วยกัน อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ติดตามผลบูรณาการไปกับการจัดการหน้าที่การทำงานที่ รวดเร็ว ฉับไว อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน ที่มีเข้ามารับการบริการ อยู่ในระดับมาก ควรให้ข้าราชการได้รับทักษะด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต หรือระดับดุษฎีบัณฑิต เพื่อนำความรู้ทางการวิจัยมาแก้ปัญหาของประชาชนที่มีเข้ามารับการบริการด้วยความ เป็นวิทยาศาสตร์

1.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารและผลิต ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนา บุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน

1.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับรางวัล

1.5 การนํานโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ลงไปสู่หน่วยงานระดับกองและแผนก เพื่อ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

1.6 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาพรวม

2.2 ควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพความรู้ทางด้านดิจิทัล

2.3 ควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยน ผ่านสู่ยุคดิจิทัล

2.4 ควรทำการวิจัยการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อรองรับ การเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อสะท้อนถึงความแตกต่างในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารองค์การให้เป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน

2.5 งานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้อาจไม่ได้ประโยชน์ในเชิงลึกเท่าที่ควร ผู้ที่ สนใจจะต่อยอดสามารถใช้เทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ สนับสนุน ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.6 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมร่วมด้วย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็น ทีม เป็นต้น

2.7 ควรทำการวิจัยการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขา หัวหินเพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำกระบวนการบริหารอื่นมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการ บริหาร POCCC ทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)

2.8 ควรทำการวิจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหาร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน

เอกสารอ้างอิง

- ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์ พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสง. (2561). *ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 8(1). หน้า 91-102
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (ม.ป.ป). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ, เอกสารประกอบแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 1-4.*
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2549). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร. อัดสำเนา.*
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).*
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- พรสวัสดิ์ ศิราตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา . จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 38-50.*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน*
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010). *Managing human resources. New York: SouthWestern College.*
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control. New York: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.*
- Boyatzis, R.E. 1982. *The Competent Manager. New York: McGraw-Hill.*
- David C. McClelland, (1973). “*Testing for Competence Rather than Intelligence*”. *American Psychologists*. 28 (1), p. 1-14.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward. London: McGraw-Hill.*
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993) . *Competence at work: Models for Superiors Performance. New York: John Wiley & Sons.*
- Louis A. Allen. (1958). *Management and organization. New York: McGraw-Hill Inc.*