



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนครราชสีมา
GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCE COMPETENCY IN SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

กรปักษ์ เกินกลาง และพิมพ์จี บรรจงปรุ
PORNPAPHAT KERNKLANG AND PIMPAJEE BUNJONGPARU
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
วิวัฒน์ สังข์โ
WIWAT SANGKHAHO
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 นครราชสีมา
DISEASE CONTROL OFFICE NO. 9, NAKHON RATCHASIMA
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 24, 2024

Revised: October 16, 2024

Accepted: November 11, 2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้ตามนโยบายและแนวทางที่ทันสมัย อย่างไรก็ตามหลายองค์การยังขาดการพัฒนาที่เพียงพอในการสร้างสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล เช่น ด้านความรู้ในกฎหมายที่ทันสมัยส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ไม่เต็มที่ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 152 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน

และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1. นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2. นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3. นักทรัพยากรบุคคลควรเรียนรู้แบบเปิดกว้างตลอดจนเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยอยู่เสมอ กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสมรรถนะด้านจริยธรรม ความรู้ในกฎหมาย และทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนานักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสำคัญ: สมรรถนะ นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

Currently, Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province face challenges in managing human resources effectively due to the rapidly changing environment and legal frameworks. Personnel need competencies that are suitable for their roles and responsibilities to ensure efficient administration in line with modern policies and guidelines. However, many organizations still lack adequate development in building competencies among human resource personnel, such as knowledge of current laws, which results in limitations in performing effectively and meeting the organization's needs. This research aims to assess the competency levels of human resource personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province and to explore approaches for developing these competencies. The sample group consists of 152 human resource personnel or acting personnel in Subdistrict Administrative Organizations within the province, selected through stratified sampling. The research tools include a questionnaire with an overall reliability score of 0.96, analyzed using mean and standard deviation, and a structured interview with three informants. Data analysis was conducted using content analysis and descriptive summaries.

The study found that the overall competency level of human resource officers within the Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province was high. When examining specific areas, four aspects were rated at the highest level, while five aspects were rated high. Among these, adherence to integrity and ethics received the highest average score, followed by achievement orientation, with analytical thinking scoring the lowest. The guidelines for developing human resource competencies in these organizations suggest that: 1. human resource officers should continually update their knowledge of relevant laws, regulations, and policies to stay current, 2. they should engage in continuous skill development essential for effective performance, and 3. they should maintain an open approach to learning, particularly in mastering new technology relevant to human resource functions. The findings emphasize the importance of fostering competencies in ethics, legal knowledge, and analytical thinking to enhance the effectiveness of human resource officers in local administration.

Keywords: Competency, Human Resource Professionals, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร โดยสมรรถนะหมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพสูงกว่าผู้อื่น สมรรถนะเหล่านี้อาจเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ประสบการณ์ในการทำงาน หรือการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม (ปิยะดา พิศาลบุตร, จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2559, น. 1316) การพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะจึงถือเป็นการลงทุนที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนความชำนาญและความเชี่ยวชาญของบุคลากร การสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร และยังช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

ปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเทคโนโลยี และการวิจัย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถถ่ายโอนองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่บุคลากรและเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2566, น. 12) กระบวนการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในทุกระดับให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะที่ทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เกิดจากบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาในด้านสมรรถนะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงการใช้แผนการปฏิบัติงานแบบเดิมที่สร้างความซ้ำซ้อนและไม่มีการปรับเปลี่ยน โดยมักจะเกิดจากการขาดทักษะที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ศิริพร ตาตะมิ, 2564, น. 1-8) นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันยังประสบปัญหา เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเกิดความสับสนในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การทำงานขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงปัญหาในการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความขัดแย้งในที่ทำงานที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ธีรพล เจริญสุข, 2564, น. 76-95)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อเป็นองค์กรกลางที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น โดยมีหน้าที่กำหนดแนวทางและมาตรฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด (เอกชัย สุมาลี, 2563) รวมทั้งได้กำหนดให้ข้าราชการในทุกประเภทและระดับตำแหน่งมีสมรรถนะหลักประจำสายงาน โดยประกอบด้วยห้าสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558) การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในภาคส่วนท้องถิ่นมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โดยมุ่งหวัง ให้การบริการประชาชนมีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีพัฒนาการมาจากสภาตำบลและวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบไปด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (อรทัย กิกผล, 2564) รวมทั้งมีนักทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่สำคัญเกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพ ในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น รวมทั้งมีสมรรถนะหลักประจำสายงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน เป็นต้น (คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล, 2566)

นักทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นในปัจจุบันจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้ที่ทำงานประจำวันอย่างเดียวแต่ต้องเรียนรู้ และเข้าใจงานของหน่วยงานหลักและต้องมีความรู้ในภารกิจขององค์กรเป็นอย่างดี อีกทั้งต้องเป็นออกแบบกิจกรรม ให้ตอบสนองและสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นบริหารการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ การปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทรัพยากร บุคคลภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลแล้วยังต้องพัฒนาขีดความสามารถในการกำหนดจำนวน ประเภท คุณสมบัติ สมรรถนะ ตลอดจนวิธีการที่จะสรรหา พัฒนา รักษาไว้ เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของนักทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นจะพบว่า นักทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งจากภาระงานต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานั้นจะพบว่า ภาระงานของนักทรัพยากรบุคคลมีลักษณะที่กว้างขวางและมี ปริมาณงานที่หลากหลาย ในขณะที่การศึกษาของเสนห์ จุ้ยโต (2560) ได้สะท้อนถึงปัญหาของการบริหารทรัพยากร บุคคลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคล การ ให้รางวัลทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ทำให้อ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางแห่งไม่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนัก ทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตาม สมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิด วิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งมีประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อไปในอนาคตเนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับท้องถิ่น เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทบทวนวรรณกรรมนี้มีแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ และตอบสนองความต้องการขององค์กรในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม Sharma (2021) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรครอบคลุมถึงการเพิ่มพูนองค์ประกอบสำคัญทั้งสามประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ของบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในเนื้อหางานและวิธีการที่เป็นปัจจุบัน การฝึกทักษะจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาทัศนคติเป็นการสร้างเจตคติที่ดีและเพิ่มความพร้อมในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทัศนคดียังรวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและการพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจในบทบาทการทำงานของตนเอง รวมถึงช่วยเสริมสร้างการเติบโตและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

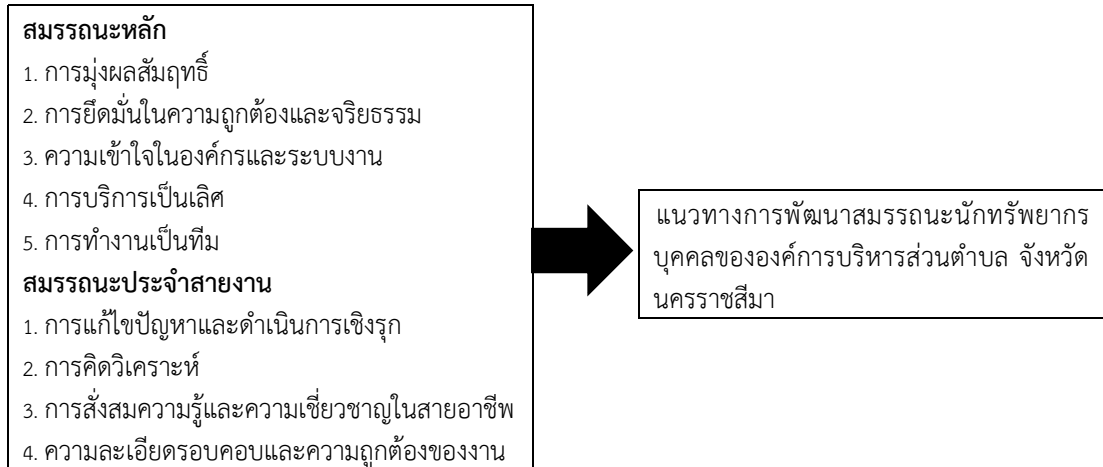
ทฤษฎีสมรรถนะมีความสำคัญต่อการศึกษาโดยเน้นถึงการพัฒนาทักษะความสามารถและความรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร Glaveanu (2020) อธิบายว่า ความสามารถที่ประกอบขึ้นเป็นสมรรถนะของบุคลากรได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะที่สำคัญ เช่น ความยืดหยุ่นในมาตรฐานจริยธรรม (Ethics) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) และทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลควรมุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยการเสริมสร้างจริยธรรม การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และทักษะการคิดวิเคราะห์จะช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม (Sharma, 2021; Glaveanu, 2020)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล, 2558) ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 243 อัตรา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 152 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ใช้คำถามแบบปลายปิดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้ เริ่มจากการร่างแบบสัมภาษณ์ โดยอ้างอิงจากผลการวิจัยเบื้องต้น เน้นประเด็นที่พบว่ามีระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลต่ำที่สุดครอบคลุมสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน จากนั้นร่างแบบสัมภาษณ์ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง การใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นระบบ ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ และสามารถเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้วิธีเก็บข้อมูลทั้งทุติยภูมิและปฐมภูมิเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยรวบรวมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ หนังสือ วารสาร และงานวิจัย เพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจเชิงทฤษฎี ส่วนการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก โดยได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลจันทนนครราชสีมาอย่างละเอียดย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ มีคุณภาพ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติ เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ข้อมูลจากทั้งสองแหล่งนี้ช่วยให้การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในศึกษานี้ดำเนินการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของข้อมูล จากนั้นแปลผลจากการกำหนดช่วงอันตรภาคชั้นเพื่อให้ตีความหมายระดับสมรรถนะได้อย่างเป็นระบบใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความกว้างของอันตรภาคชั้นโดยใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ยของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2560, น. 75)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน โดยสถิติที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ในขณะที่ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงค่ากลางของระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลและความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและตีความผลการวิจัยในเชิงความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูลที่เก็บรวบรวม

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการเก็บข้อมูล 152 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	30	19.74
หญิง	122	80.26
2. อายุ		
18-25 ปี	0	0.00
26-35 ปี	17	11.18
36-45 ปี	91	59.87
46-55 ปี	41	26.97
56 ปีขึ้นไป	3	1.98
3. สถานภาพสมรส		
โสด	55	36.18
สมรส	88	57.89
หม้าย/หย่าร้าง	9	5.93
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	83	54.61
ปริญญาโท	69	45.39
ปริญญาเอก	0	0.00
5. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม		
นักทรัพยากรบุคคล	138	90.79
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	2	1.32
นักจัดการงานทั่วไป	4	2.63
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	2	1.32
หัวหน้าสำนักปลัด	4	2.63
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	1.31
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
1-5 ปี	45	29.61
6-10 ปี	23	15.13
11-15 ปี	32	21.05
16 ปีขึ้นไป	52	34.21
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (80.26%) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี (59.87%) และส่วนมากมีสถานภาพสมรส (57.89%) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็น (54.61%) โดยตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักทรัพยากรบุคคล (90.79%) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปี (34.21%)

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม และรายด้าน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อแปลความหมาย ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สมรรถนะหลัก			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	0.39	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.73	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.35	0.50	มาก
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.52	0.45	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.47	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
1. ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	4.20	0.55	มาก
2. ด้านการคิดวิเคราะห์	4.10	0.54	มาก
3. ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	4.28	0.50	มาก
4. ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	4.29	0.51	มาก
รวม	4.40	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.37) รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.39) และด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.54)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งศึกษาบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ควรตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม นักทรัพยากรบุคคลต้องมีความอดทนในการทำงาน ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการเจรจาและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ นักทรัพยากรบุคคลควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาและวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม นักทรัพยากรบุคคลควรจัดทำรายงานความคืบหน้าและเผยแพร่ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบการประชุมและผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
6. ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก นักทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อประเมินสถานการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล
7. ด้านการคิดวิเคราะห์ นักทรัพยากรบุคคลควรทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI และติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย
8. ด้านการส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ นักทรัพยากรบุคคลควรเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี
9. ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน นักทรัพยากรบุคคลควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณภาพของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ดังกล่าว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะคือ การได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการพัฒนาและให้คำปรึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า สมรรถนะของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการศึกษานี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริการและการบริหารงานภายในหน่วยงานรัฐในระดับท้องถิ่นต่อไป

1.1 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาฐานข้อมูลระเบียบกฎหมายเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการสื่อสารสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีจิตสำนึกและความตระหนักในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบริการเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่อง ซึ่งได้เสริมสร้างทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการภาวะวิกฤตให้แก่ักทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นทีมในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองปากครั้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุกผ่านโครงการต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์และจัดการปัญหา

อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุกอยู่ในระดับมาก

1.7 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ผ่านการอบรมและการพัฒนาศักยภาพที่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดวิเคราะห์โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.8 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ สุขขาว (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5 ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.9 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ตาตะมิ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในเทศบาลเมืองศีลา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศีลา จังหวัดขอนแก่น ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลควรทบทวนความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรศึกษาบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ มาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเสนออย่างละเอียด รอบคอบ พร้อมทั้งเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาหากมีข้อบกพร่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ตาตะมิ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในเทศบาลเมืองศีลาจังหวัดขอนแก่น ได้เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองศีลา คือ การฝึกอบรม/สัมมนา

2.2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม นักทรัพยากรบุคคลควรมีความอดทนและความเพียรในการทำงานไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย รวมทั้งควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญโดยพร้อมที่จะเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนควรตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึก

2.3 ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล รวมทั้งควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ มองว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สนุกและท้าทาย เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่า ควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

2.4 ด้านการบริการเป็นเลิศ นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรแต่ละราย ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการด้วยการเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ เพื่อสร้างความไว้วางใจและให้บุคลากรกล้าเข้ามาปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม นักทรัพยากรบุคคลควรจัดทำรายงานสรุปผลงานประจำเดือน/ไตรมาส เผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งควรจัดประชุมรายงานความคืบหน้า/จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.6 ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก นักทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อประเมินสถานการณ์และคาดการณ์แนวโน้ม ตลอดจนควรวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง เช่น อัตราการลาออก ขาดงาน ผลการประเมินเพื่อเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา สุกัน (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการคิดวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย

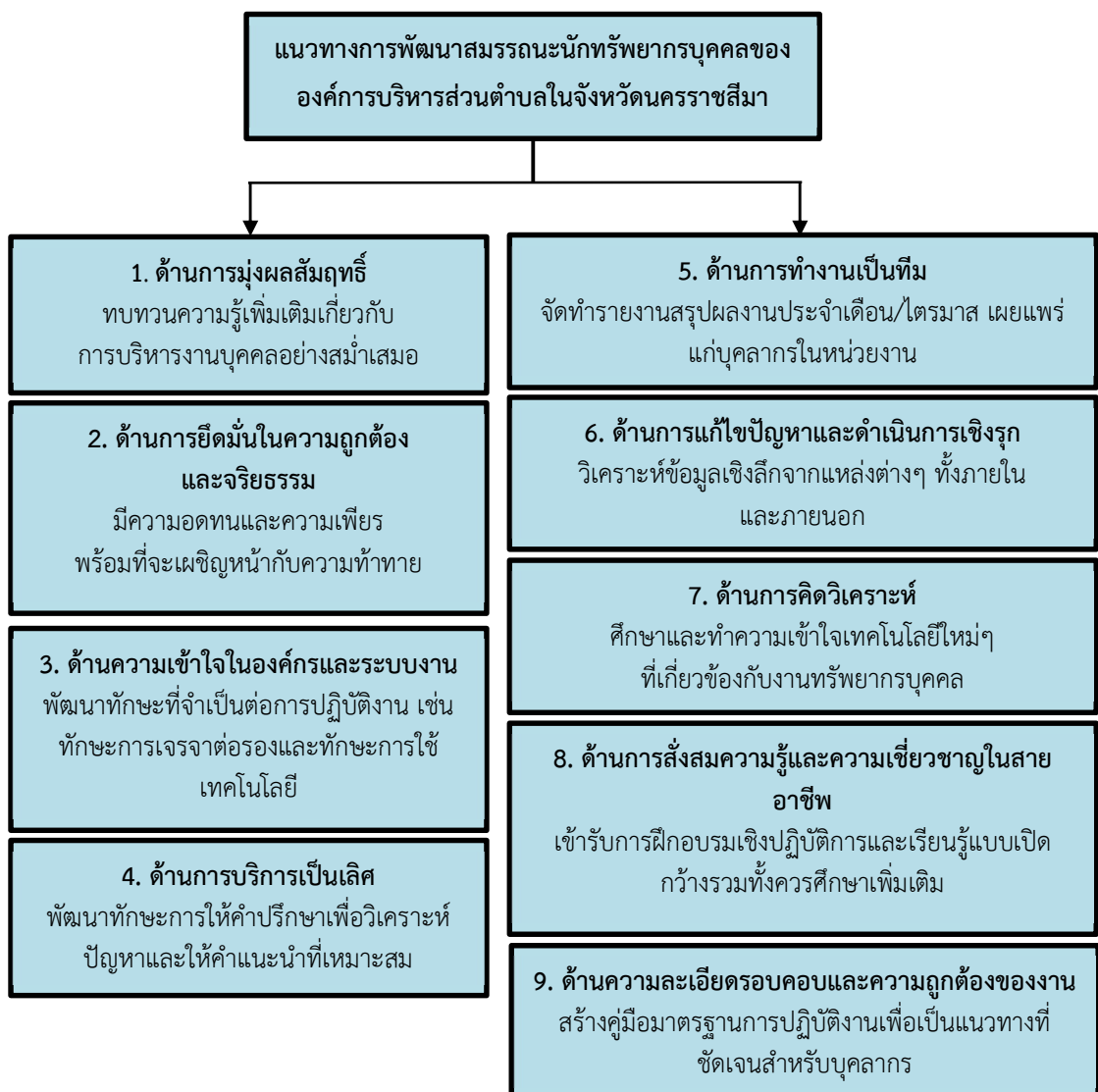
2.7 ด้านการคิดวิเคราะห์ นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษาและทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นต้น รวมทั้งควรทบทวนและปรับปรุงนโยบายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญ ตลอดจนควรติดตามการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงฤทัย ศรีมุข (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านทักษะดิจิทัลมากขึ้น

2.8 ด้านการส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ นักทรัพยากรบุคคลควรเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและเรียนรู้แบบเปิดกว้างรวมทั้งควรศึกษาเพิ่มเติม อาทิ การเลือกเรียนหลักสูตรที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลจากแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ตลอดจนควรมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อาทิ บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามแผนอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี สอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ หวานฉ่ำ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

คลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ

2.9 ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน นักทรัพยากรบุคคลควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร รวมทั้งควรตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการปฏิบัติตามมาตรฐาน ตลอดจนควรปรับปรุงและทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นระยะ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรา เพ็ชรแสง (2565) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในพื้นที่ดังกล่าว ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์ในสายงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (New Knowledge)



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้เน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 9 ด้านสำคัญที่ครอบคลุมทุกมิติของการทำงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นการทบทวนความรู้และเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานในทุกด้านมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาด้านนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควรมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความโปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ การเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสาธารณชน

3. การพัฒนาความเข้าใจในระบบงานและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

4. การให้คำปรึกษาและการบริการที่ดีถือเป็นสมรรถนะสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด บุคลากรควรมีทักษะในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมและมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

5. การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล การสรุปผลการทำงานประจำเดือนหรือไตรมาส และการแบ่งปันความรู้กับสมาชิกในทีมจะช่วยให้มีความร่วมมือและสร้างความสามัคคีในหมู่บุคลากร

6. ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ต้องเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

7. การคิดวิเคราะห์และการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการสนับสนุนการตัดสินใจที่มีคุณภาพและลดความผิดพลาด

8. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ บุคลากรควรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในสายอาชีพที่ตนปฏิบัติ การเข้าร่วมการศึกษาและอบรมจะช่วยเพิ่มพูนทักษะและความเชี่ยวชาญ ทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

9. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ความรอบคอบและการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพและความน่าเชื่อถือของการทำงาน การพัฒนาแนวทางปฏิบัติและคู่มือในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาจากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการคาดการณ์อนาคต รวมถึงทักษะการวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 นักทรัพยากรบุคคลควรมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือทรัพยากรสำคัญ เช่น การบริหารคนเก่ง การจัดการประชากรในองค์กร เป็นต้น

1.3 นักทรัพยากรบุคคลควรใช้ Chatbots และเครื่องมือสื่อสารออนไลน์อื่น ๆ ในการตอบคำถามบุคลากร แจ้งข่าวสาร และสร้างความผูกพันกับองค์กร

1.4 นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาความสามารถโดยการเรียนรู้และฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี และประเมินผลความสำเร็จจากการนำมาใช้

1.5 องค์กรบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็น เช่น การวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล เทคนิคการสื่อสารและให้คำปรึกษา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปเปรียบเทียบได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร หรือภาวะผู้นำ

2.3 ควรศึกษาผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และผลการดำเนินงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล. (2566). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2566, จาก http://local.moi.go.th/2009/agenciesinfo/P01_05.php
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2558). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. *ราชกิจจานุเบกษา*, 132 (ตอนพิเศษ 36 ง).
- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน*, 2(2), น. 35-42.
- เจริญ ภูสุวรรณ. (2566). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
- ณัฐดาวรรณ มณีวร. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้)
- ดวงฤทัย ศรีมุกข์. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางบาล จังหวัด นครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)
- ทิวาพร พรหมจอม. (2018). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 15(71), 97-106.
- ธีรพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- นงลักษณ์ หวานฉ่ำ. (2565). การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *PNRU Academic Journal*, 1(1), 1-15.
- เนตรา เพ็ชรแสง. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *Mahachula Academic Journal*, 9(3), 59-76.

- ปวีณา สุกัน. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(1), น. 28-38.
- ปิยะดา พิศาลบุตร, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ
ขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *Veridian E-Journal Silpakorn University
(Humanities, Social Sciences and arts)*, 9(1), น. 1115-1326.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2566). *การเรียนรู้เชิงรุกเสริมสร้างสมรรถนะ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตาตะมิ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน
เทศบาลเมืองศีลา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน*, 2(2),
น. 1-8.
- ศิริลักษณ์ สุขขาว. (2564). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5.
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง)*.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2560). *การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนงานและเทคนิคการบริหารงานโครงการ*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรทัย กิกผล. (2564). *รายงานสถานการณ์การกระจายอำนาจ ประจำปี พ.ศ. 2564: บทสำรวจว่าด้วย
บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการวิกฤติโควิด-19*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการ
ปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- เอกชัย สุมาลี. (2563). *นวัตกรรมการบริหารกับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- Glaveanu, V. P., Pedersen, A. R., & Antonsen, M. (2020). *Creativity in organizations: Concepts,
processes, and practice*. Routledge.
- Sharma, A., Garg, R., & Jindal, M. (2021). Human resource development: Issues, challenges, and
perspectives in the public sector. *Public Administration Review*, 81(3), 475-487.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rded.). Harper and Row.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวกรปักษ์ เกินกลาง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล 65D0901106@nrru.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์จี บรรจงปฐ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล
pimpajee.b@nrru.ac.th

นายวิวัฒน์ สังขโห นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
อีเมล moyf.wiwat@gmail.com