

การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

Competence Managerial Development Khao Krapook Subdistrict Administration

Organization Thayang District Phetchaburi Province

อาทิตยา บังสันเทียะ

Attitaya Bungsunthea

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

E-mail: atittayabungsuntea@gmail.com

Received 26-08-2025; Revised 31-08-2025; Accepted 31-08-2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก และการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาประกอบด้วย (1) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก พบว่าเป็นเชิงบวก ระดับปานกลาง และ (3) ด้านการพยากรณ์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ร้อยละ 52.3 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วยการจัดองค์การ การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้านคุณธรรม และการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะองค์กร การบริหารงานท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การจัดการองค์การ

Abstract

The purposes of this study were (1) to explore Competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization Thayang District Phetchaburi Province, (2) to explain the correlation between affecting factors with competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization, and (3) to forecasted Competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization. This study was conducted by a quantitative approach. Data were collected from samples 300 residents of Khao Krapook Subdistrict Administration Organization by using questionnaires was data gathering tool. The data obtained were analyzed by mean percentages standard deviation Pearson R and Multiple Regression. The findings revealed that, (1) Competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization was high level, 2) There were positive significant correlation between affecting factors with Competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization, and (3) the forecast found that factors affecting organizational Competence managerial development Khao Krapook Subdistrict Administration Organization at 52.3 percent, effective factors were organization, evident, moral aspect, and dignities.

Keywords: Organizational Competency Development, Local Administration, Local Government, Work Performance Effectiveness, Organizational Management

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคเสรีนิยมมีการแข่งขันทุก ๆ ด้าน การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การบริการที่ดีที่สุด หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “การบริการเป็นเลิศ” (Service Excellence) สำหรับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงต้องเน้นงานด้านการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และประทับใจในงานบริการนั้น ๆ โดยถ้าการบริการนั้นเป็นการบริการที่มากกว่าการบริการโดยปกติ หรืออย่างที่เรียกว่า การบริการที่เป็นเลิศ นั้นก็จะสามารถทำให้ผู้ที่มารับบริการมีความประทับใจอย่างมาก และในส่วนของงานบริการภาครัฐจะต้องทำให้ประชาชนเกิดความประทับใจอย่างมกนั้นจะมีผลทำให้เป็นตัวกระตุ้นความเจริญเติบโต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และทำให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายสำคัญ ก็คือ การทำให้ประชาชนมีความสุข อยู่ดีมีสุข มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ การบริการของภาครัฐนับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในส่วนของงานบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และยังเป็นหน้าที่หลักสำคัญประการหนึ่งที่รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (วิโรจน์ สุวรรณประไพ, 2565)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ถือเป็นปรัชญาการบริหารจัดการที่ภาครัฐที่นำมาใช้ตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1980 เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าการเกิดขึ้นของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในหลาย ๆ ประเทศ ก็เพื่อต้องการสร้างหน่วยงานให้มีการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจมีการกระจายอำนาจ มีลักษณะที่ยืดหยุ่น มีการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ความต้องการที่จะให้หน่วยงานเป็นไปในแนวทางดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุม สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น อิทธิพลของกระแสการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลถึงการบริหารภาครัฐของประเทศไทย การบริหารจัดการแบบภาคเอกชนถูกนำมาใช้ในภาครัฐ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบราชการ ได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการนำเครื่องมือและเทคนิคการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้กับส่วนราชการให้กับส่วนราชการเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุดและปฏิรูประบบราชการเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด และปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัยทัดเทียมนานาประเทศ เมื่อประเทศมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีมากขึ้นภารกิจที่ภาครัฐต้องรับผิดชอบและตอบสนองความต้องการของประชาชนก็เพิ่มขึ้นด้วยศักยภาพของรัฐบาลที่บริหารประเทศด้วยองค์กรเพียงองค์กรเดียว ไม่อาจตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง ดังนั้น แนวคิดการกระจายอำนาจ การบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเองจึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลางและสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว โดยกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น (Local government) ประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับอำนาจจากรัฐบาล จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างอิสระ ภายใต้กรอบ นโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดมีพันธกิจหลักในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะวิจัยการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และอาจเกิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัตินโยบาย แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ เป็นหลักการจัดการที่ภาครัฐได้ประยุกต์ใช้หลักการจัดการของภาคเอกชนมาเพื่อแก้ปัญหาคาใจในการจัดการสาธารณะที่มีลักษณะเชิงซ้ำ ซ้ำซ้อน เนื่องจากความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ (Bureaucracy) มีขั้นตอนและสายงาน การบังคับบัญชาที่ยาวและสลับซับซ้อน ประกอบด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบที่ยึดถือเป็นหลักในการจัดการ ก่อให้เกิดการไม่สนองตอบต่อประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงได้มีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการ (Dunleavy & Hood, 1994) ด้วยแนวทางที่ประกอบด้วย หลักการดังนี้ การปกครองที่ดี (Good Governance) โดยการดำเนินกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างเปิดเผย โปร่งใส คาดเคาได้ และชัดเจน ด้วยสำนึกแห่งวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมภายใต้การปกครองตามหลักนิติ

ธรรม การจัดการนิยม (Managerialism) เป็นแนวคิดทางการจัดการนิยมที่ประยุกต์แนวคิดการจัดการแบบภาคเอกชน ที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากบุคคลากร การจัดองค์กร การจัดงบประมาณ และการใช้เทคโนโลยีเน้นการทำงานที่มีลักษณะกระชับ ลดขั้นตอน และความเชี่ยวชาญเฉพาะบรรษัทภิบาล (Entrepreneurial Governance) หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในความคิดจากการที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งในด้านผลงานโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนและดำเนินกิจกรรมด้านสาธารณะที่ไร้ประสิทธิภาพประสิทธิผล เนื่องจากไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์เพราะรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ประกอบกับไม่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภค ต้องปรับกระบวนการทัศนคติ มาให้ความสำคัญต่อประชาชนผู้เป็นลูกค้าและทำงานเชิงบูรณาการกับองค์กรทุกภาคส่วน

สรุป หลักการสำคัญในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การคัดสรรมืออาชีพเข้ามาทำงาน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนมีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม การจัดโครงสร้างองค์กรที่เน้นความกระชับแบบราบสามารถตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการจ้างงานแบบพันธสัญญาประยุกต์กลไกการตลาดในการบริหารจัดการสาธารณะ ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพมากกว่าความเสมอภาค ความมั่นคงแนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการการปฏิบัติราชการ หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พึงประสงค์ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดไว้ให้ประพฤติปฏิบัติในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) มีคำย่อว่า I AM READY ประกอบด้วยเป็นผู้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield) (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2563)

แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พึงประสงค์ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดไว้ให้ประพฤติปฏิบัติในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) มีคำย่อว่า I AM READY ประกอบด้วย เป็นผู้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield) (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2563)

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ (Gibson, John, and James, 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production) หมายถึง การที่ข้าราชการและพนักงานเน้นการทำงานด้านสวัสดิการสังคมด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยไมตรีจิต

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานข้าราชการและพนักงานเน้นการทำงานด้านสวัสดิการสังคมอย่างคุ้มค่าต่อภาษีของราษฎร ข้าราชการทุกคนมุ่งมั่นในการให้บริการ ด้านสวัสดิการสังคม

3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานเน้นการทำงานด้านสวัสดิการสังคม

4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) หมายถึง การที่ข้าราชการและพนักงานเน้นการทำงานด้านสวัสดิการสังคมปรับปรุงวิธีการทำงานให้ได้ปริมาณงานต่อวันมากขึ้น มีความรวดเร็วขึ้นมีการให้บริการอย่างเต็มที่

5. การพัฒนา (Development) หมายถึง การที่ข้าราชการและพนักงานเน้นการทำงานด้านสวัสดิการสังคมพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของผู้สูงอายุขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาสิ่งอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่

POLC จากกรอบปฏิบัติการของทฤษฎีนี้กันดีกว่าว่าแต่ละตัวแต่ละขั้นตอนจะมีหลักการที่นำไปปฏิบัติ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนด “วิสัยทัศน์” และ “พันธกิจ” ขององค์กร (Defining Organization Vision & Mission) เพื่อสร้าง “เป้าหมาย” และ “วัตถุประสงค์” ให้ชัดเจน (Setting Goals & Objectives) ทำการคิดค้นกลยุทธ์ที่โดดเด่น (Strategizing) และวางแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Plan of Action to Achieve Goals)

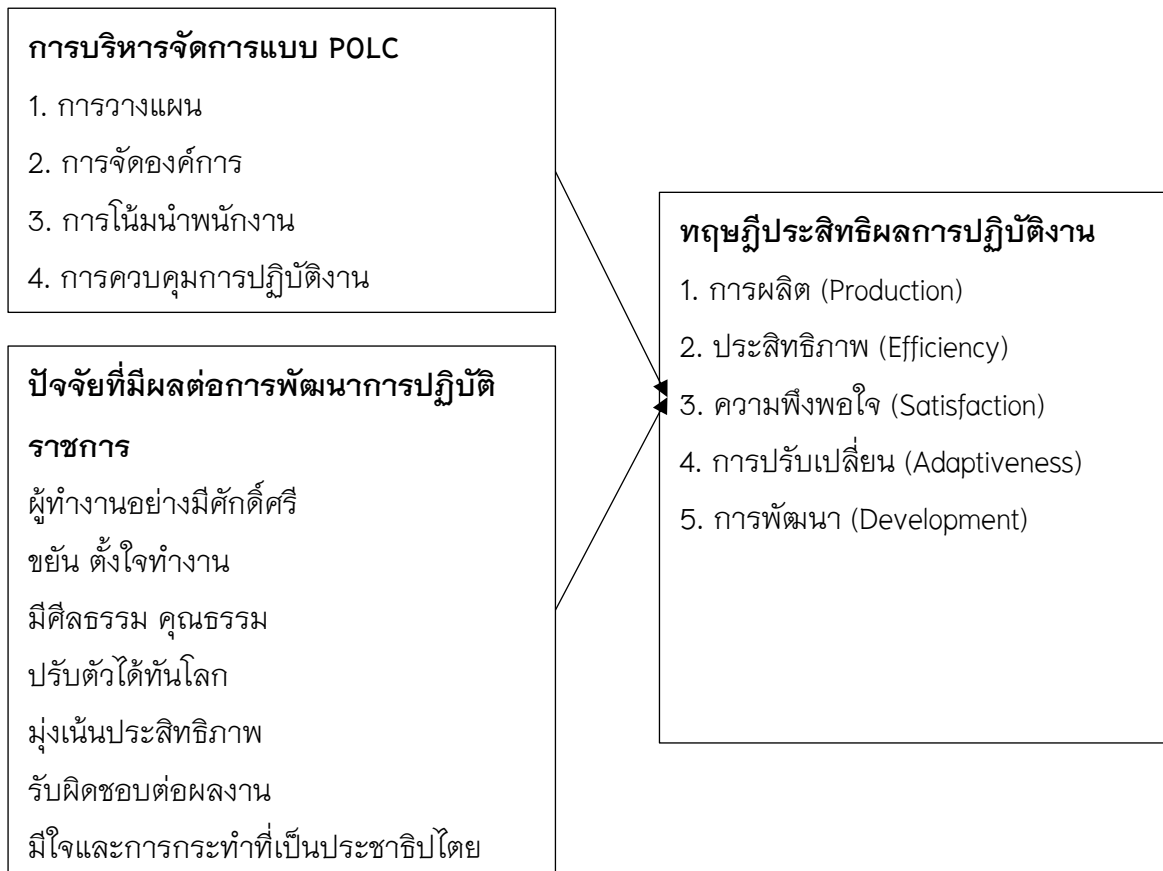
2. การจัดการองค์กร หมายถึง กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนและไม่ทับซ้อน (Formulate Organizational Structure) เพื่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมลงตัว (Resource Allocation) และออกแบบการทำงานของแต่ละตำแหน่งให้ครบถ้วน (Job Design)

3. ภาวะการเป็นผู้นำ หมายถึง สร้างภาวะผู้นำและทิศทางของการทำงาน (Leadership & Direction) ที่มีไหวพริบการตัดสินใจ (Decision Making) มีกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) เพื่อให้เกิดสื่อสารและประสานงานให้มีประสิทธิภาพ (Coordination & Communication)

4. การควบคุม หมายถึง สร้างระบบการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อให้การทำงานราบรื่น (Process & Standards) ก่อให้เกิดติดตามผล รายงานผล ประเมินผล (Review & Evaluation) เพื่อปฏิบัติการอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่วางไว้ (Louis Allen, 1958)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (Dunleavy & Hood, 1994) ประกอบด้วย การปกครองที่ดี (Good Governance) การจัดการนิยม (Managerialism) และบรรษัทภิบาล (Entrepreneurial Governance) ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ (Louis Allen, 1958) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะการณ์เป็นผู้นำและการควบคุม แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) มีคำย่อว่า I AM READY ประกอบด้วย เป็นผู้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ชยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ปรับตัวได้ทันโลก (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield) และแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (Gibson, John, and James, 1982) ประกอบด้วย การผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 300 คน

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากการจัดทำกรอบตัวอย่างตามทะเบียนราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จากนั้นแบ่งพื้นที่ออกเป็นหมู่บ้านตามเขตการปกครอง และกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านตามสัดส่วนประชากร ก่อนสุ่มรายชื่อประชาชนในแต่ละหมู่บ้านด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรอย่างเหมาะสม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยนและการพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบบลิเคิร์ท (Likert ration scales) คือ น้อยที่สุด = 1, และมากที่สุด = 5

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ผู้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยันต์ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย และมุ่งมั่นผลงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบบลิเคิร์ท (Likert ration scales) คือ น้อยที่สุด = 1, และมากที่สุด = 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก และชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มตัวอย่างเข้าใจอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดระยะเวลาและแผนการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามจริยธรรมการวิจัย

2) การแจกแจงและรวบรวมแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ถูกแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้วิธี การสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structured Interview) และ การกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยให้คำแนะนำในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัย

3) การตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดถูกตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของคำตอบ ก่อนบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยกระปุกอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการผลิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.78 รองลงมาคือ ด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้และปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบพบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการผลิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ไม่เป็นเชิงบวก ผลการทดสอบพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01** จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้เกินร้อยละ 30 ผลการทดสอบพบว่า การจัดการองค์การ ความขยันตั้งใจการทำงาน ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้านคุณธรรม และ ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ $R = .723$ อธิบายประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 52.3 หรือร้อยละ 52.3 ส่วนตัวแปรอิสระประกอบด้วย การจัดการองค์การ ความขยันตั้งใจการทำงาน ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้านคุณธรรม และด้านการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้เกินร้อยละ 30 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการพยากรณ์ ประกอบด้วย การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การ = . 666 constants + .224 การจัดองค์การ + .289 การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ - .170 ด้านคุณธรรม + .169 การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีความเป็นระบบและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ของ Dunleavy และ Hood (1994) ที่เน้นการปรับใช้แนวคิดการจัดการภาคเอกชนเข้าสู่ภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการเน้นผลงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา ภิญญา ยิ่งและราชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เกตุใหม่ และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า 1) สภาพการดำเนินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงาน กสทช. มีการดำเนินการผ่านแผนงานต่าง ๆ ที่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาการดำเนินการ พบว่า การจัดการบางส่วนมีความซ้ำซ้อน และมีข้อจำกัดทางด้านการบริหาร 2) รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงาน กสทช. ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การยกระดับองค์กร การสร้างมูลค่าและความยั่งยืนขององค์กร การสร้างคุณค่าทุนมนุษย์ การสร้างนวัตกรรม และการก้าวสู่องค์กรดิจิทัล 3) การประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงาน กสทช. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การจัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีข้อเสนอให้ จัดการพัฒนาลผลิตในกิจกรรมสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ต้องพัฒนาด้านการเรียนรู้และปรับตัวทันโลกตรงกับสังคมให้กับข้าราชการและพนักงาน เพื่อให้สามารถมีองค์ความรู้ด้านการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีด้านข่าวสารข้อมูล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ต้องพัฒนาด้านการจัดการแผนงานและการนำแผนไปปฏิบัติให้สามารถเกิดผลงานอย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรส่งเสริมการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดเพชรบุรี

2. ภาครัฐควรส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ให้กับข้าราชการและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยประเด็นเรื่องความยั่งยืนการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ควรศึกษาประเด็นเรื่องความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

ปริญญา ภิญาญะ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*, 11(3), 159–168.

วิโรจน์ สุวรรณประไพ. (2565). *ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมชาย เกตุใหม่, ชมสุภัค ครุฑทะ, วรณัฐ แหม่มแสง, และ ดวงเดือน จันทน์เจริญ. (2567). การพัฒนารูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(5), 128–139.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2549). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (2563). *บริการประชาชน*.
<https://www.fpo.go.th/main/General-information-public-service>.

Allen, L. A. (1958). *Organization and management*. New York: McGraw–Hill.

- Dunleavy, P., & Hood, C. (1994). From old public administration to new public management. *Public Money and Management*, 14(3), 9–16.
- Gibson, J. H., John, M. I. & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes*. (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.