

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนนับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นๆ คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ อีกทั้งยังมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะคนมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 54) องค์กรทุกแห่งมีการพัฒนาเพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ต้องมองไปถึงภาคราชการด้วย โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในปี 2551-2555 ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและสามารถในการเรียนรู้ กิจริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ (สำนักพัฒนาระบบบริหาร กระทรวงการทองเที่ยวและการกีฬา. 2550 : 15) หัวใจของการบริหารคือการบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารองค์กรใดก็ตามขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตำแหน่งองค์กรไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ถ้าปราศจากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ (สุรพงษ์ มาลี. 2551 : 52-58)

ปัจจุบันทิศทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การบริหารคน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนอาชีพ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในมาตรฐานระดับสูง (High performance) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร (เสาน์ห จ้อยโต. 2548 : 33)

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management) ทั้งนี้เพราะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่
 องค์กรต้องการได้ และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็ว
 และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกันสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์
 ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี (ณรงค์วิทย์
 แสนทอง. 2547 : 16) การปฏิรูประบบราชการได้ก่อตัว และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน
 ภาครัฐทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพ
 ของตัวข้าราชการเอง แนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นแนวคิดใหม่แนวคิดหนึ่งซึ่งสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
 ของภาครัฐไทย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการสร้างภาครัฐให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะใน
 สมรรถนะการแข่งขันองค์กรภาครัฐ เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับ
 รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการ
 พัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น (พระมหาจักรินทร์ กันวิสา. 2547 : 2) ในปัจจุบันมีหน่วยงาน
 ภาครัฐหลายหน่วยงานที่ได้นำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ เช่นกรมการแพทย์
 กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ได้ 4 สมรรถนะ
 ได้แก่ ความใฝ่รู้และถ่ายทอด การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้าง
 เครื่องข่ายพันธมิตรและใจรักในการวิจัยและพัฒนา แต่เนื่องจากกรมการแพทย์จำเป็นต้องมี
 สมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ตามระเบียบทางการปฏิบัติของคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. กำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนทั่วประเทศ
 จำเป็นต้องมีสมรรถนะ 5 ตัว คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญ
 ในงานอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจ (เขาวนิ นานาโคงศ์. 2551 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ ที่เกิดขึ้น
 ภายในชุมชนตามประกาศพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ แห่งพระราชบัญญัติกำหนด
 แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ
 สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขต
 ของกฎหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ สามารถบริหารงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการ
 บริหารงานในระดับตำบลให้คล่องตัว รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีทรัพยากร

ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือบุคลากรเป็นของตนเอง เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง (ธนิต สุวรรณเมนะ. 2548 : 203 - 213)

จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารบุคคลอย่างมีอิสระเพื่อสามารถแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ อย่างไรก็ตามขณะทีสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป

จากรายงานการวิจัยของพระมหาจักรินทร์ ก้นวิสา (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะของข้าราชการในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ข้าราชการที่ทำกรปกครองอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ใน 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความร่วมมือ แรงร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ความความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความยืดหยุ่น ผ่อนปรน ด้านความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดเชิงรุก และจากการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ธีรพจน์ ภูริโสภณ. 2549 : 44-45) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2553 มีมติให้ส่งย้ายพนักงานส่วนตำบลออกจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเร่งด่วน จำนวน 49 ราย และจำนวน 7 รายซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามโดยไม่ทราบสาเหตุว่า แท้จริงแล้วเป็นเพราะเหตุใด อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน หรือพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการทำงานมากหรือน้อย (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2553 : 2) จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามนโยบายของรัฐและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งพนักงานส่วนตำบลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนให้ป็นองค์กรที่ดี

ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัด มหาสารคาม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบลให้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมทั้งนี้ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์ สูงสุดอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีสมรรถนะใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยศึกษา ภายใต้อขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัด มหาสารคาม จำนวน 182 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 126 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727)

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึงเดือน มีนาคม 2555

3. พื้นที่ในการวิจัย

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัด มหาสารคาม

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม หน่วยงานที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัด มหาสารคาม ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 : 4)

4.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.2.2 การบริการที่ดี

4.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

4.2.4 จริยธรรม

4.2.5 การทำงานเป็นทีม

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กรซึ่งประกอบได้ด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ตลอดจนรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักการรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

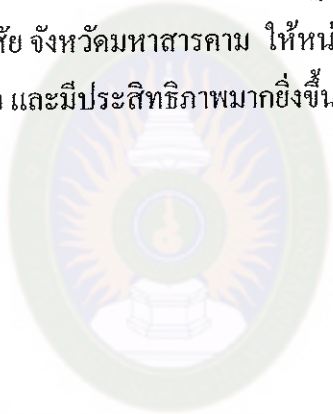
3. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4. สถานภาพของพนักงานส่วนตำบล หมายถึง คุณลักษณะตามสถานภาพจริงของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้หน่วยงานบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสนองความต้องการสูงสุดของประชาชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY