

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคสังคม ต่างก็อาศัยทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยที่ใช้ในการบริหารมาเป็น ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานในหน่วยงานของตนทั้งสิ้น ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานมี 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการ จัดการ (Management) ปัจจุบันก็ได้มีอีกหลาย ๆ ปัจจัยเพิ่มขึ้นมา เช่น การตลาด (Marketing) และ เครื่องจักรกล (Machine) เป็นต้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) แต่ในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่ เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ กล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของทุก องค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กร สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรประเภทมีมูลค่าเพิ่ม(Value Added) เพราะยังใช้ยังทำให้มี ประสิทธิภาพที่ทักษะเพิ่มมากขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2544) ดังนั้น องค์กรใดที่สร้างไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561 ไว้ 3 หัวข้อ คือ 1) ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาอย่างยั่งยืน 3) ก้าวสู่สากล และ 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการ ประชาชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมี ความเป็นมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณา การ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) การยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7) การสร้าง ความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ, 2556) โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ กำหนดให้พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การ

แห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบ เรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรและประสิทธิภาพของระบบราชการ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) อีกทั้งแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยยึดสมรรถนะเป็นหลักการพัฒนาที่ตรงกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดดังกล่าว ถือว่าเป็นการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ (สุธีรา ท้วประโคน, 2550) นอกจากนี้ กรองแก้ว อยู่สุข (2535) กล่าวว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีความรู้สึกรักงานที่เป็นของตนเองเกี่ยวกับงาน เช่น ความยึดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ ความสลับซับซ้อนของระบบ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์การซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ ในงานที่ทํายังไร และการรับรู้นี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหาร เพราะผู้บริหารในองค์การจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมขององค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในสภาวะการส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวให้สมดุลและตามทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ภายใต้กระบวนการปรับตัว “คน” จะเป็นศูนย์กลางและมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรปัจจุบันและอนาคต องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา พัฒนา และธำรงกำลังคนที่มีคุณภาพสูงไว้ เพื่อให้้องค์กรมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังจะช่วยทำให้องค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืนได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปเป็นระบบแท่ง (Broadband) และได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ จะต้องคำนึงถึงความรู้ ทักษะและ “สมรรถนะที่จำเป็น” ซึ่งมีการกำหนดเป็นบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้นำสมรรถนะดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่งและทุกระดับ เพื่อใช้สำหรับการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการของประชาชน โดยได้มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก ซึ่งมีทั้งหมด 5 สมรรถนะ 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ซึ่งมีทั้งหมด 4 สมรรถนะ 3) สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีทั้งหมด 22 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานที่ถูกกำหนดให้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ 3 สมรรถนะ (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558)

เทศบาลเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย นายกเทศมนตรี และสภาเทศบาล ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน โดยฝ่ายบริหารมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่กำหนดนโยบายตามอำนาจหน้าที่ ฝ่ายสภาเทศบาล ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาลทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีกำหนด โดยการมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ (วิชัยกรณ์ เข้มสวน, 2552)

องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 (โกวิทย์ พวงงาม, 2543) ตามมาตรา 40 กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน สามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทอาจจัดตั้งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537, 2537)

อำเภอหนองเรือ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ซึ่งแบ่งเป็นเทศบาลตำบล จำนวน 8 แห่ง และองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ซึ่งในแต่ละแห่งมีผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละแห่งที่สามารถมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของรายได้ในแต่ละปี ดังนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นผู้ที่มี “สมรรถนะ” คือ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กร (มณี โชติ บำรุงผล และวลัยลักษณ์ อนุพันธ์, 2549) โดยเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะ ของบุคคล ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการปรับปรุงบุคคลให้มีคุณลักษณะที่ดีหรือเหมาะสมแล้ว

พฤติกรรมของบุคคลนั้นก็ปรับเปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558)

อย่างไรก็ดีบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมตรงตามความต้องการและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรขาดสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ขาดความรู้ความชำนาญ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร (ศรีฉันทพัชร ใฝ่พล, 2559) ซึ่งการขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังเป็นปัญหาอยู่ อาจเกิดจากการขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระบบงานของข้าราชการ และการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ตรงตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการพัฒนาองค์กร ขาดความตั้งใจและขาดความพยายาม ขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขาดความสนใจใฝ่รู้ สังคมความรู้ความสามารถของคนในการปฏิบัติราชการ และนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขาดการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ และขาดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหตุดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จะต้องบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานถูกต้องสมบูรณ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุด เพื่อสร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้นั้น จึงต้องขจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป ซึ่งปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ดีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น มีคะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2561 ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา อยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 88.73 คะแนน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ว่ามีสมรรถนะเป็นอย่างไร เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ วิจัยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบสมรรถนะหลัก ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 (คณะกรรมการกลางมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น, 2558) ประกอบด้วย

- 1.4.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.4.2.2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 1.4.2.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 1.4.2.4 การบริการเป็นเลิศ
- 1.4.2.5 การทำงานเป็นทีม

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 628 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอหนองเรือ, 2561)

1.4.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 245 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (1973, น. 727) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 5) ความสุขในการปฏิบัติงาน
- 6) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ในด้านต่างๆ ตามแนวคิดประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 (คณะกรรมการกลางมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558) ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

- 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 4) การบริการเป็นเลิศ
- 5) การทำงานเป็นทีม

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา ระหว่างเดือนมีนาคม 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวัดระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในครั้งนี้ เป็นการวัด โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ผู้ปฏิบัติงาน และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง จากเทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยไม่รวมถึงพนักงานครูเทศบาล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

“เทศบาล” หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ในที่นี้หมายถึง เทศบาลในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลหนองเรือ 2) เทศบาลตำบลคอนโมง 3) เทศบาลตำบลหนองแก 4) เทศบาลตำบลโนนทอง 5) เทศบาลตำบลกุดกว้าง 6) เทศบาลตำบลยางคำ 7) เทศบาลตำบลโนนสะอาด 8) เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ

“องค์การบริหารส่วนตำบล” หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้น โดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเม็ง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกง 4) องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” คือ เทศบาลตำบล จำนวน 8 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

“สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

“สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะหลัก ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ตลอดจนถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาคีร์ติแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภารัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง มีการวางแผน ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การบริการเป็นเลิศ หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

“เพศ” หมายถึง ลักษณะทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชาย หญิง

“อายุ” หมายถึง อายุตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

“ระดับการศึกษา” หมายถึง วุฒิการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จบการศึกษาสูงสุด

“ประสบการณ์การทำงาน” หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามว่าทำงานมากี่ปีแล้ว

“ความสุขในการปฏิบัติงาน” หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งทางบวกและทางลบ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า สนุกกับการปฏิบัติงาน

“ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัว และจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.7.2 สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของประชาชน