

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่
อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

WORK PERFORMANCE COMPETENCIES OF EMPLOYEES AT PHAKHAI
TOWN MUNICIPALITY, PHAKHAI DISTRICT, PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PROVINCE

สุทธินันท์ วงศ์ภัทรนนท์¹ และ กมลวรรณ วรรณธำ²

Suttinan Vongpattaranon¹ and Kamonwan Wanthanang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: wkamonwan@aru.ac.th

วันที่รับบทความ : 24 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 27 ตุลาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 29 ตุลาคม 2568

Received 24 October 2025; Revised 27 October 2025; Accepted 29 October 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.904 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2

Citation:



* สุทธินันท์ วงศ์ภัทรนนท์ และ กมลวรรณ วรรณธำ. (2568). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 683-697.

Suttinan Vongpattaranon and Kamonwan Wanthanang. (2025). Work Performance Competencies Of Employees At Phakhai Town Municipality, Phakhai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 683-697.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารเทศบาลเมืองผักไห่ และนักวิชาการ จำนวน 6 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม และด้านความรู้ในงานอาชีพ รองลงมา ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ ได้แก่ (1) ควรจัดทำแผนพัฒนายรายบุคคล (2) ควรจัดอบรมที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติการ ที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับลักษณะงานต่าง ๆ ได้ (3) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ (4) ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในลักษณะที่หลากหลาย และ (5) ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาล, เทศบาลเมืองผักไห่

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of work performance competencies of employees at PhakHai Town Municipality, PhakHai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and (2) identify appropriate guidelines for developing such competencies. A mixed-method research design was employed, consisting of two phases. In Phase 1, the quantitative study involved a sample of 80 municipal employees. The research instrument was a structured questionnaire with a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.904. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, the qualitative study was conducted with six key informants, including municipal executives and academic experts, selected through purposive sampling. The

research instrument was a semi-structured interview form, and the data were analyzed by content analysis.

The findings revealed that the overall work performance competencies of employees were at the highest level. Considering each aspect, the highest mean score was found in integrity, righteousness, and ethics, followed by professional knowledge, service orientation, and achievement motivation, while the lowest mean was observed in teamwork. However, all aspects were rated at a high level overall. Guidelines for enhancing work performance competencies included: (1) developing individual development plans; (2) providing practical training programs that can be directly applied to job functions; (3) promoting continuous participation in knowledge-sharing activities; (4) creating diverse motivational mechanisms to encourage better performance; and (5) improving the performance evaluation system to effectively foster competency development among employees.

Keywords: work performance competency, municipal employees, PhakHai Town Municipality

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลการบริหารภาครัฐไทย ดังนั้นภาครัฐปรับตัวให้สอดคล้องกับพลวัตของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารงานท้องถิ่นเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น (Local Government) การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความตระหนักในความมีมาตรฐาน โดยเฉพาะการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดีความสะดวกในการเข้าถึงบริการที่ทำให้

ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรม และมีอัธยาศัยต่อประชาชนด้วยดี (ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2565) สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานในลักษณะเดิมที่เน้นระเบียบแบบแผนและการสั่งการจากส่วนกลางได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างระบบการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานเทศบาลถือว่ามิมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการบริการและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมืออาชีพ สมรรถนะการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะที่สนับสนุนให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสังเกตวัดผลและพัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (ดวงฤทัย ศรีมุข, 2564:11)

สำหรับเทศบาลเมืองฝักไถ่ อำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นในหลายมิติ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมอาชีพและรายได้ การส่งเสริมการศึกษาและสาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การดำเนินพันธกิจดังกล่าวต้องพนักงานเทศบาลที่มีสมรรถนะการปฏิบัติสูง ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน

ดังนั้น การวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไถ่ อำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีความสำคัญเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูง ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ อำเภอฝักไห้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ อำเภอฝักไห้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในราชการพลเรือน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ (สำนักงานก.พ., 2552) สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กร ความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบันและอนาคต เช่น ทักษะการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ เป็นต้น และเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การประเมินผลงาน และยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบแนวทางการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้น สำหรับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานต่อองค์กรเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสืบทอดตำแหน่ง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สำนักงานก.พ. (2553 : 14) อธิบายปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1. ควรให้ข้าราชการพลเรือนผู้รับการพัฒนามีความเข้าใจสมรรถนะหลักอย่างชัดเจน ก่อนการพัฒนา ซึ่งอาจดำเนินการโดยการเล่าหรืออธิบายสมรรถนะหลัก หรือการนำบางตอนของภาพยนตร์หรือเหตุการณ์ที่เป็นตัวอย่างที่ดีมาประกอบการอธิบายสมรรถนะ

2. ควรให้ข้าราชการพลเรือนมีโอกาสตัดสินใจหรือวางแผนด้วยตนเองว่าจะพัฒนาสมรรถนะใดก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากการพัฒนาต้องมาจากความต้องการภายในของผู้รับการพัฒนา โดยอาจมีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการนี้ด้วยการตั้งคำถามกับผู้รับการพัฒนาว่าสมรรถนะหลักตัวใดที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานปัจจุบันหรืออนาคตได้ดีที่สุด

3. ควรให้โอกาสหรือควรมีการมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักที่ต้องการให้พัฒนาภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและฝึกฝนในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนา

4. การให้ผู้รับการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นผู้สอนงานแก่บุคคลอื่น จะช่วยให้เกิดการส่งสมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะการงานสูงขึ้นได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่าควรมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญในงาน และควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

อติติยา ประวิง (2563) ศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษา พบว่า (1) ผลการประเมินสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านการคิดนอกกรอบ/ริเริ่ม ด้านจิตสำนึกบริการ และด้านการจัดการความขัดแย้ง ในชุมชน ตามลำดับ (2) พนักงานเทศบาลที่อยู่ในส่วนราชการและตำแหน่งประเภทต่างกัน มีสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอำนาจเจริญต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอำนาจเจริญ มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2) ควรสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียว ให้มีความสำคัญและเปิดโอกาสกว้างในการแสดงความคิดเห็น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้ อำเภอฟักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้ อำเภอฟักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 108 คน โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีระดับความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ($e = .05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความรู้ในงานอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารเทศบาลเมืองฝักไ้จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 2 นักวิชาการของเทศบาลเมืองฝักไ้ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง และวัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้ อำเภอฟักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้อง และเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 ด้านอายุ มีอายุ 21–30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 เป็นลูกจ้างประจำ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.5

2. ระดับสมรรถนะปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้ ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม	4.33	0.518	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ในงานอาชีพ	4.33	0.473	มากที่สุด
3. ด้านบริการที่ดี	4.30	0.509	มากที่สุด
4. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.28	0.504	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.4899	มากที่สุด
รวม	4.30	0.500	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะการทำงาน of พนักงานเทศบาลเมืองฝักไ้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.30, S.D. = .500) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม (\bar{X} = 4.33, S.D. = .518) และด้านความรู้ในงานอาชีพ (\bar{X} = 4.33, S.D. = .473) รองลงมา ด้านการบริการที่ดี (\bar{X} = 4.30, S.D. = .509) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.28, S.D. = .504) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.26, S.D. = .499) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .518) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานต้องยึดถือจรรยาบรรณและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .513) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .553) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .497)

ด้านความรู้ในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .473) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .493) รองลงมา คือ มีการศึกษาหาความรู้และแนวทางพัฒนางานอาชีพให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .487) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .436)

ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .509) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้บริการอย่างซื่อสัตย์และเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .493) และ การพัฒนาการบริการให้ทันต่อยุคสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .518) รองลงมา คือ การให้บริการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .482) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .503)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .504) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .522) รองลงมา คือ การมุ่งมั่นให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .537) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .509)

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .499) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ควรช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้สำเร็จไปด้วยกัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .550) รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือเป็นสิ่งที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .464) และ

ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .490) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .477)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. เทศบาลเมืองผักไห่ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานเทศบาลทุกคน
2. เทศบาลเมืองผักไห่ควรจัดอบรมที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติการ ที่นำไปประยุกต์ใช้จริงกับลักษณะงานต่างๆ ได้
3. เทศบาลเมืองผักไห่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ
4. เทศบาลเมืองผักไห่ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในลักษณะที่หลากหลาย
5. เทศบาลเมืองผักไห่ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์

“ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ให้กับพนักงานแต่ละคน เพื่อให้เห็นเป้าหมายการพัฒนาอย่างชัดเจนในแต่ละด้านที่จำเป็นต่อการทำงาน พร้อมทั้งควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อประเมินพัฒนาการและให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เช่น การดูงานข้ามพื้นที่ หรือการจัดเวทีภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากผู้อื่น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพลังการเรียนรู้และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ควรการจัดฝึกอบรมที่ตรงกับลักษณะงานจริงของแต่ละตำแหน่ง โดยเฉพาะการอบรมที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนโครงการ การให้บริการประชาชนเชิงรุก และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการพัฒนา เช่น การมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีผลการพัฒนาตนเองเด่นชัด การโปรโมทพนักงานที่มีผลงานพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ หรือแม้แต่การสนับสนุนทุนการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของการพัฒนา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“การฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบ โครงการพัฒนาต่อเนื่องระยะยาว ไม่ใช่อบรมเพียงครั้งเดียว ควรมีการติดตามผลหลังการอบรมด้วย เช่น ให้ทำโครงการย่อยเพื่อทดสอบการนำทักษะใหม่ไปใช้จริงในองค์กร” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมเนียม และจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของดวงรัตน์ ธรรมสโรช กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยิมะมิง (2564) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดสระบุรี พบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม เนื่องมาจากลักษณะงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ส่งผลให้พนักงานยึดถือหลักจริยธรรมและความถูกต้องในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภาครัฐ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ ด้านความรู้ในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในภารกิจของตนอย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของเทศบาลเมืองผักไห่

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ และมุ่งมั่นในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ตั้งใจและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่มีความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลเมืองผักไห่ ได้แก่ เทศบาลเมืองผักไห่ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานเทศบาลทุกคน ควรจัดอบรมที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติการที่นำไปประยุกต์ใช้จริงกับลักษณะงานต่าง ๆ ได้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในลักษณะที่หลากหลาย และควร

พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้ สำหรับในประเด็นการจัดการความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย ที่เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่าควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ดังนั้นกระบวนการจัดการความรู้ถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการ รวบรวม สร้าง แบ่งปัน ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ในการพัฒนางาน ปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ และสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ อำเภอฝักไห้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรม และจริยธรรม ด้านความรู้ในงานอาชีพ รองลงมา ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ ได้แก่ ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ควรจัดอบรมที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติการ ที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับลักษณะงานต่าง ๆ ได้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในลักษณะที่หลากหลาย และควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้ **ข้อเสนอแนะ** 1. **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย** 1.1 ด้านความรู้ในงานอาชีพ ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ นำความรู้ที่มาจาก การอบรม สัมมนา และการพัฒนาต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.2 ด้านการบริการที่ดี ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้สำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการให้บริการด้านต่าง ๆ 1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน 2. **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาลเมืองฝักไห้ในด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น 2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองฝัก

เอกสารอ้างอิง

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และ มุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(43), 326-338.

- ดวงฤทัย ศรีมุกข์. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระ*. หลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก
ปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร*.
วิทยาเขตอีสาน, 2(2),35-42
- ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริการสาธารณะ.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 12 (1), 131-142.
- สำนักงาน ก.พ.. (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*.
นนทบุรี: สำนักงานก.พ..
- _____. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี:สำนักงานก.พ..
- อติติยา ประวิง. (2563). การประเมินสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลในจังหวัด
อำนาจเจริญ. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระ*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.