

ชื่อเรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม
จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน

นายชชุด สดด้วงแก้ว

ชื่อปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
องค์การภาครัฐและเอกชน

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา ยศสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากร 2) พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของ อบต. คอนแก้ว ทุกระดับจำนวน 85 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ บุคลากรมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่ หน่วยงานมีงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีจำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านความรู้และวุฒิการศึกษา บุคลากรต้องการให้มีการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง สำหรับการสร้างแนวทางการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีช่องว่างที่ต้องการการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ แต่เนื่องจาก ผู้วิจัยมีงบประมาณและระยะเวลาในการพัฒนาที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถทำการพัฒนาได้ทั้ง 5 ด้าน ได้ ผู้วิจัยจึงเลือกสมรรถนะด้านที่บุคลากรมีช่องว่างมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ โดยใช้การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนา การประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบช่องว่างสมรรถนะระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า เมื่อผ่านการพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านเพิ่มขึ้น แม้ว่ามีบุคลากรบางคนยังไม่สามารถพัฒนาถึงระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ แต่

ก็มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาโดยการใช้วิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีที่สามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามควรที่จะหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายมากขึ้น



Title	The Competency Development of Personnel in Donkaew Sub-district Administrative Organization, Maerim District, Chiang Mai Province
Author	Mr. Chayut Sutdounkaew
Degree of	Master of Public Administration Program in Public and Private Organization Administration
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Pradtana Yossuck

ABSTRACT

The purposes of this study were as follows: 1) to investigate the competency of personnels before the development 2) to develop competency of the personnel 3) to evaluate competency after the development of the personnel. Respondents in this study consisted of 85 personnel in Donkaew sub-district administrative organization, Maerim district, Chiangmai province. The questionnaire was used for data collection. Percentage was used for the statistieal treatment.

Results of the study revealed as follows: More than half of one-half of the respondents were male, 25-35 years old, and had 1-5 years of work experience. Problems in the competency development were: such as, some respondents did not want to develop their existing competency; the organization had a limited budget to continue competency development, and diversification of knowledge and educational background of the respondents. The respondents needed the organization to develop their competency continuously. This study planned to develop the respondents in all 5 aspects: 1) Achievement Motivation 2) Service Mind 3) Experience 4) Integrity 5) Teamwork. Because of a budget and time constraints, the study's activities were designed to development only 3 aspects: 1) Achievement Motivation 2) Service Mind and 3) Experience. This was done by using a training as a mean for development. After comparing the competency gap between pre and post development, it was found that the three aspects of the competency were improved. Although developed competency of some respondents had not yet reached a desired level. However, it was clear that there was improvement of the competency.

This indicated that the training method could enhance competency of the respondents. Besides, integration of many methods should be applied for competency development.

