

การพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม

บรรพต กิตติสุนทร^{1*} และ ชยุตม์ นิลพันธุ์²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

*ผู้รับผิดชอบบทความ: email banpot@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง การพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 153 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก และ 3) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

คำสำคัญ: เทศบาล, การพัฒนางานองค์กร, ศักยภาพการทำงาน

High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province

Banpot Kittisoontorn^{1*} and Chayut Nillaphan²

¹ Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Nakhon Pathom Rajabhat University

² Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Nakhon Pathom Rajabhat University

*corresponding author: email banpot@webmail.npru.ac.th

Abstract

The purpose of this study is to study High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province. There are 3 objectives: 1) to study the level of core competency for local government officials of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province 2) to study the level of High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province and 3) to study the core competency for local government officials was related to the High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province. A questionnaire was used to collect data from 153 populations. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient with statistical significance at the level of 0.05

The results of this study found that 1) the level of core competency for local government officials of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province was at a high level 2) the level of High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province at a high level and 3) the core competency for local government officials was related to the High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province with statistical significance at the level of 0.05, 0.001.

Keywords: municipality, organization development, performance

1. บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสถานการณ์ปัจจุบันเป็นสิ่งที่ต้องพบเจอไม่ว่าจะระดับบุคคลระดับกลุ่ม หรือระดับองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็วกับความซับซ้อนของเศรษฐกิจเกิดจากการพัฒนาของเทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงทำให้ข้อมูลต่างๆ สารสนเทศ และความรู้กระจายไปได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วจนไร้ข้อจำกัดทางด้านเวลา ระยะทาง และสถานที่ซึ่งเต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่างๆอย่างมากมายจึงทำให้เกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากรตลอดจนพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และพัฒนาองค์กร การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาองค์กรของทางปฏิบัติสมควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานโดยการปฐมนิเทศ และจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น : คู่มือสมรรถนะหลัก, 2561: 2) ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรนั้นมีดังต่อไปนี้ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล, 2559: 36) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงนั้นทางองค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งต่างๆภายนอกองค์กร เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันสามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้ เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม และสุดท้ายคือ เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ (Miller, 2002; Buytendijk, 2006 อ้างใน ปัทมาธิรี พงษ์แพ้ว, 2559: 5) ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นว่าการศึกษาที่จะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์กร การบริหารบุคลากรภายในองค์กร ความรู้ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานต่างๆ เป็นต้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของเทศบาลนครนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม

3. แนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามคู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น (2561) และแนวคิดการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของ Miller (2002) และ Buytendijk (2006) ดังนี้

ตัวแปรต้น

สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 4) การบริการเป็นเลิศ
- 5) การทำงานเป็นทีม



ตัวแปรตาม

การพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของ
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม

- 1) ด้านเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ
- 2) ด้านเป็นองค์กรที่มุ่งผลิตต่อองค์ความรู้
- 3) ด้านเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก
- 4) ด้านเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันสามารถเข้าใจและปฏิบัติได้
- 5) ด้านเป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้
- 6) ด้านเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี ด้านเป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม
- 7) ด้านเป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ภายในสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 153 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้บุคลากรทั้งหมดภายในสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ทั้งหมด 153 ตัวอย่าง

4.2 เครื่องมือและการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์อัลฟา = .929

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปติดต่อเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง 1 กุมภาพันธ์ - 31 มีนาคม พ.ศ. 2564

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงรัตน์, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 - 1.00 หมายถึง ตัวต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 - 0.70 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 - 0.30 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.5

5. ผลการวิจัย

5.1 สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกรายด้าน

สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.65	.514	มาก	1
2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.61	.519	มาก	3
3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.60	.523	มาก	4
4) ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.59	.496	มาก	5
5) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.62	.525	มาก	2
เฉลี่ย	4.61	.516	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักปลัดเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

5.2 การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกรายด้าน

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ	4.41	.624	มาก	3
2) ด้านเป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้	4.35	.653	มาก	7
3) ด้านเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก	4.33	.691	มาก	8
4) ด้านเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน	4.37	.681	มาก	6
5) ด้านเป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้	4.43	.618	มาก	2
6) ด้านเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี	4.40	.637	มาก	4
7) ด้านเป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม	4.39	.627	มาก	5

8) ด้านเป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้	4.44	.622	มาก	1
เฉลี่ย	4.39	.645	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักปลัดเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ อยู่ในระดับมาก และด้านเป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ อยู่ในระดับมาก ด้านเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี อยู่ในระดับมาก ด้านเป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ด้านเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน อยู่ในระดับมาก ด้านเป็นองค์กรที่มุ่งผลิตรายการความรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก อยู่ในระดับมาก

5.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง โดยการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร กับตัวแปรตามโดยรวม ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	R	P	ระดับของความสัมพันธ์	ลำดับ
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.000	.474**	ปานกลาง	2
2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	.000	.387**	ปานกลาง	4
3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	.000	.439**	ปานกลาง	3
4) ด้านการบริการเป็นเลิศ	.003	.242*	น้อย	5
5) ด้านการทำงานเป็นทีม	.000	.585**	ปานกลาง	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

5.3.1 ตัวแปรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง จะทำให้การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม สูงขึ้นไปด้วย

5.3.2 ตัวแปรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมสูง จะทำให้การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม สูงขึ้นไปด้วย

5.3.3 ตัวแปรด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานสูง จะทำให้การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม สูงขึ้นไปด้วย

5.3.4 ตัวแปรด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับน้อย ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศสูง จะทำให้การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม สูงขึ้นไปด้วย

5.3.5 ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สูง จะทำให้การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม สูงขึ้นไปด้วย

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 สรุปผลการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักปลัดเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักปลัดเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

6.2 สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น

สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักปลัดเทศบาลมีแผนงานการปรับปรุงพัฒนางานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นอยู่เสมอ บุคลากรในสำนักงานมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่กับกระบวนการทำงาน ทั้งยังมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการประชาชน ยิ้มแย้มแจ่มใส และร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติพงษ์ ตรีศร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

6.3 การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง พบว่า บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตน ปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนางาน และสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอยู่เสมอ รวมทั้งสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนครปฐม ยังมีการออกแบบกระบวนการบริหารจัดการงานให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มงานที่ต้องให้บริการประชาชน มีการจัดการประชุมชี้แจงและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักรู้ในทิศทางขององค์กร และร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตารีย์ ฟองแพร่ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง:กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ข้อ 4 แสดงผลประกอบการอย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรสามารถพิจารณาผลตอบแทนที่ควรได้ ข้อ 3 บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อ 2 มีการสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างตรงไปตรงมาและไม่มีเรื่องปิดบัง ตามลำดับ

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง เนื่องจาก บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาล มุ่งปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และนโยบายของเทศบาลในการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง ยึดถือประโยชน์ของประชาชนและองค์กรเป็นสำคัญ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และหลักศีลธรรม ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีการประสานการดำเนินงานร่วมกันกับหน่วยราชการอื่นๆ ผู้บังคับบัญชามีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งยังมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานเป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ De Waal (2007, อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2552: 67) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาวในลักษณะบูรณาการโครงสร้างในการจัดการให้มีความสอดคล้องโดยการปรับปรุง และพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับคนในองค์กรอย่างยิ่งสินทรัพย์อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Brokaw and Mullins (2006, อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2552: 71) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรสมรรถนะสูงในภาครัฐเป็นองค์กรที่สามารถผลักดันองค์กรไปสู่ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ที่กำหนด ซึ่งสะท้อนความสามารถจัดการ การเปลี่ยนแปลงสร้างพลัง และเสริมสร้างความต้องการไปสู่จุดหมายปลายทางใหม่ๆ โดยวิสัยทัศน์ที่มีความต่อเนื่องในการสร้าง และยกระดับความคาดหวัง องค์กรสมรรถนะสูงควรเน้นผลลัพธ์มากกว่ากิจกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551: 52, อ้างใน เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล, 2559: 10) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีพนักงานมีความรู้ความสามารถ และความผูกพันอย่างเหนียวแน่นมั่นคง องค์กรสมรรถนะสูงนี้จะสามารถปรับตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีสามารถจัดการการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง และรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลงานที่สูงด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jupp and Mark P. Younger (2004 อ้างใน เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ (2559) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ได้แก่ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และการนำเสนอคุณค่าอย่างเนื่อง มีประสิทธิภาพสูง นึกถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม และพร้อมจะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถ หรือโดดเด่นในขณะเดียวกันก็ดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง ให้ความสำคัญต่อการเติบโต และพัฒนาของบุคลากร และมีผู้นำที่มีความมุ่งมั่น และกล้าหาญ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

7.1.1 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดขาดตอนในการบริหารจัดการงานของหน่วยงาน

7.1.2 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบบูรณาการภายในฝ่ายงานหรือระหว่างฝ่ายงาน

7.1.3 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมอบรม ศึกษา พัฒนา องค์กรความรู้สมัยใหม่ที่เป็นในการบริหารจัดการงานในยุคปัจจุบัน และมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรคนอื่นๆ ในเทศบาล

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

7.1) ควรขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นที่มีเทศบาลนครตั้งอยู่หรือเทศบาลขนาดใหญ่ที่มีบริบทการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

7.2) ควรเพิ่มวิธีการศึกษา โดยอาจใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

7.3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง เช่น ธรรมภิบาล, การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน หรือ วัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

- คู่มือสมรรถนะหลัก. (2561). คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 7 มกราคม 2564 จาก https://www.lankrabue.go.th/project_detail.php?hd=24&id=3109
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2547). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นทारीย์ ฟองแพร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง:กรณีศึกษารานาคายุโอบี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล. (2559). การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2552). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- Brokaw, G.S. and Mullins, J. M. (2006). In Pursuit of Higher performance-Part I in The Public Manager. The Quarterly for Practitioners. Winter 2006-2007. vol. 35, No. 4. LIM Research Institute.
- Buytendijk F. (2006). The Five Keys to Building a High-Performance Organization (Gartner Group). Business Performance Management Magazine.
- De Waal A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. Business Strategy Series. Vol. 8, No. 3, 179-185
- Jupp, Vivienne and Younger, Mark P. (2004). A Value Model for the Public Sector. Outlook Journal.
- Miller M. L. (2002). The High-Performance Organization an Assessment of Virtues and Value. Retrieved from <http://www.ethicaeconmia.org/en/conference/paper/paper20>.