

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The need to improve the performance of the village headman according to the policy of Thailand 4.0 Prachuap Khiri Khan

พุฒิพงศ์ ปิ่นรารัยนนท์

Puttipong Pinrarinon

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Rattanakosin College of Innovation Management

Email: nobiput@hotmail.com

Retrieved 12-04-2021; Revised 20-05-2021; Accepted 12-06-2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามนโยบายประเทศไทย 4.0 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านใหญ่บ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่าอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันและ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ, การปฏิบัติหน้าที่

Abstract

This research purposed were to (1) survey Needs of competency development Subdistrict and village headman according to Thailand 4.0 Policy. (2) compare Needs of competency development Subdistrict and village headman according to Thailand 4.0 Policy subtracted by respondent's demographic factors.(3) Testing correlation between motivation with Needs of competency development Subdistrict and village headman according to Thailand 4.0 Policy.This was quantitative sample were research, 208 Subdistrict and village headman attached to Prachuabkirikhan Province .Questionnaires was data collection tools. Analytical statistics were percentages mean standard deviation frequencies and T test, ANOVA F And PearsonR.Findings were as follow; (1) Needs of competency development Subdistrict and village headman according to Thailand 4.0 Policy were high level.(2) There were significant difference among respondent's attitude toward Needs of competency development via work experience.(3)There were positive significant correlation between motivation with Needs of competency development Subdistrict and village headman according to Thailand 4.0 Policy.

Keywords: Development; Performance; Performing Duties

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและให้ความสำคัญกับการพัฒนา สมรรถนะของบุคคล โดยพิจารณาว่าสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดย David (1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด จึงได้ทำการ พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน (Mc Clelland, 1973) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานของผู้ใหญ่บ้านนั้น ยังมีปัญหาหลาย ประการ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้าน บทบาทหน้าที่ให้กับผู้ใหญ่บ้านที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ นิจ ไพรสงค์ (2542) ได้กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้กิจกรรม แทรกแซง ประกอบด้วยการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การอบรมภารกิจ การนิเทศติดตามงาน และการจัดลำดับกำนันไม่สามารถเพิ่ม สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติแล้วไม่ประสบผลสำเร็จไม่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน (สันติ สวัสดิพงษ์, 2541) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามบทบาท หน้าที่ยังมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดคุณธรรมในการ บริหารงาน และขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดภาวะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ แก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการทุจริต จากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ซึ่งปัญหา

เหล่านี้สร้างความไม่น่าเชื่อถือในบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านการเมือง การบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้ออำนาจ และ ผลประโยชน์ต่าง ๆ การแบ่งกลุ่มอำนาจ เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อความร่วมมือ และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายต่อผู้นำที่ไม่สามารถช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ซึ่งหากผู้ใหญ่บ้านมีความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เข้าถึงปัญหาความต้องการของชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและชุมชนได้ ก็จะสามารถเรียก ศรัทธาจากประชาชนสร้างความน่าเชื่อถือแก่ประชาชนในหมู่บ้านสามารถนำการพัฒนาต่าง ๆ เช่น สร้างรายได้ สร้างงาน สร้างระบบเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็ง ตาม แนวคิดของ คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547) ที่กล่าวถึง การพัฒนาชุมชน มีผู้นำที่ ดีมีคุณธรรม เมตตาธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนา บนพื้นฐานศักยภาพชุมชนได้อย่างดียิ่งต่อไป

ในส่วนของพื้นที่การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเลือกศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 เนื่องจากส่วนใหญ่ประชากรในพื้นที่ มีอาชีพ ทำนา ทำไร่มันสำปะหลัง ไร่้อย และปลูกพืชสวนครัว เป็นต้น ดังนั้นบทบาท ของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด ย่อมจะทราบถึงความต้องการของราษฎร และจะสามารถอำนวยความสะดวกให้กับราษฎร ในการติดต่อกับทางราชการ การตอบสนองนโยบายทางราชการ การให้ความช่วยเหลือทางราชการ การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย การประชาสัมพันธ์การเป็นแหล่งข่าวให้กับทางราชการ เป็นต้น

ดังนั้น การที่จะทำให้ผู้นำสามารถดำเนินงานจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภายใตสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนผสมผสานงานที่ปฏิบัติจะทำให้เป็นหมวดหมู่ ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนในการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่นั้น ผู้ใหญ่บ้านมี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในโครงสร้างหน้าที่และบทบาทของตน เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยสมรรถนะอย่าง เหมาะสม และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเพิ่มสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการของชุมชนโดยยึดบทบาทหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ โดยภาคราชการพลเรือนกำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้อธิบายว่า สมรรถนะหลักหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

(วรรณิษา มัทมะยม, 2561) คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรเพราะองค์กรประกอบด้วยคน โครงสร้างองค์กร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม จากปัจจัยทั้งหมดบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักและหัวใจขององค์กร มนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์กร วัสดุอุปกรณ์สิ่งแวดล้อม และการบริหารองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ก็จะทำให้ยากที่องค์กรจะมีความก้าวหน้าและพัฒนา ทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีและมีศักยภาพมาร่วม งานในองค์กร ในปัจจุบัน แนวโน้มการพัฒนาบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่การพัฒนาเปรียบเสมือนการลงทุนและเป็นเรื่องที่สิ้นเปลือง มาเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรเป็นการช่วยเพิ่มมูลค่าของบุคลากรสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขันกัน (Competitive Advantage) ศักยภาพจึงเป็นการประเมินถึงขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินว่าบุคลากรมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามหลักทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory) ความต้องการ ของมนุษย์ตามหลักทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของความต้องการ 2 ด้าน คือ พื้นฐานทางชีววิทยา และความต้องการทางด้านจิตใจ เฮร์เบิร์ต(Herzberg)กล่าวว่า มนุษย์ จะเกิดความรู้สึกที่ดี ไม่ดี ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นและแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการรับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของ

การยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือได้รับเงินเดือนเพิ่มก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่เป็น การยอมรับในระดับรองลงไป

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะ ของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่ง่าย หรือยากเกินไป เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือ ตำแหน่งบุคคลของบุคคลในองค์กร ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่ง ขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานะ เป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบ มากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

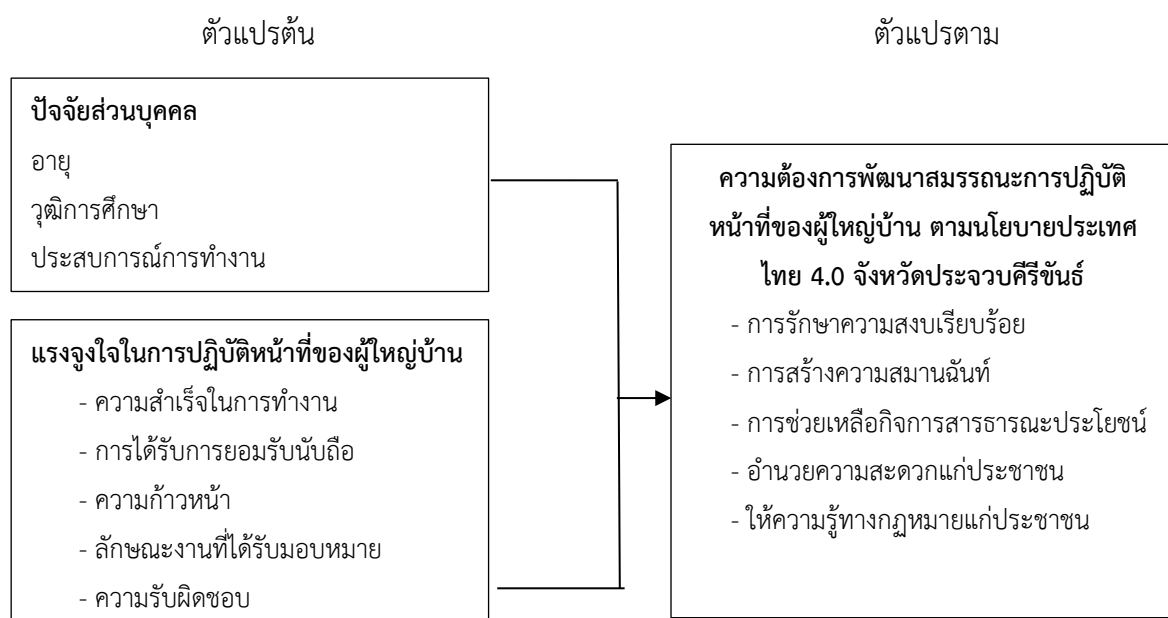
2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สถานการณ์ที่ช่วยให้บุคคล ได้เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่นั้น

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะการติดต่อสื่อสาร การพบปะกันโดยวาจา หรือทางพฤติกรรม

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน และอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน

2.5 ลักษณะของงาน หมายถึง สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรู้สึก มั่นคง ระยะเวลาในการทำงาน และความปลอดภัย เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น กลุ่ม ดังนี้ 2

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 435 คน (สำนักงานบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ, 2550) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ จำนวน 208 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามมี 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า 4.ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 5.ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามมี 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย 2.ด้านการสร้างความสมานฉันท์ 3.ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ 4.ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน 5.ด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน มีจำนวน 15 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages), ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), ความถี่ (frequency)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านต่างกันโดยหาค่า t-test และ One-Way ANOVA: F-test และ LSD. (Least-significant different)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และมีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ 4-10 ปี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51) หากพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้านและระดับมากจำนวน 4 ด้านโดยมีระดับความเห็นด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.55) ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) หากพิจารณารายด้านพบว่าต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยมีระดับความเห็นด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.63) ด้านการสร้างความสมานฉันท์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

อายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการสร้างสมานฉันท์ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการสร้างสมานฉันท์ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านการสร้างความสมานฉันท์ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสบการณ์การทำงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้าด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้าตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามนโยบายประเทศไทย 4.0

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากหากพิจารณารายด้านพบว่าต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยมีระดับความเห็นด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้านการสร้างความสมานฉันท์ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา รุ่งจรัส (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน ด้านการบริการ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมและยังสอดคล้องกับธนิต ยืนยง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาและส่งเสริมความรู้และทักษะในการ

ประกอบอาชีพให้สังคมมีความสุข อยู่ในระดับมาก การส่งเสริมการบริการทางการแพทย์ศูนย์สุขภาพแบบองค์รวมอยู่ในระดับ มาก และการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกสินค้า บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการสร้างความสมานฉันท์ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนไม่แตกต่างกันส่วนประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านการสร้างความสมานฉันท์ด้านการช่วยเหลือกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสบการณ์การทำงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา พันธุ์แก้ว (2562) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีเพศ อายุ สถาน ภาพการสมรสอายุงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้าด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้าตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของธนศร ยืนยง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับผลประโยชน์ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 84.40

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรแก้ไขในเรื่องการเสนอหรือให้คำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสนอแนะหรือคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ

2. ในเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรปรับปรุงเรื่องการให้ความร่วมมือในการรักษากฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่บ้าน ควรมีการชี้แจงราษฎรในหมู่บ้านจนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติข้อกฎหมายต่างๆ ข้อราชการ แนวนโยบายเป็นอย่างดี และชี้แจงให้ราษฎรในหมู่บ้านสามารถปฏิบัติตามระเบียบของกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังส่วนอื่นๆ ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรมีการสอบถามจากประชาชนถึงการทำงานของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

2. หากมีขอบเขตระยะเวลาพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2537). *คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.
- จิราพร บาริศรี. (2557). *ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉลวย พวงพลับ. (2548). *บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: กรณีศึกษาอำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญ คำวรรณ. (2546). *บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายหลังปี พ.ศ. 2537*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ดำรง สุนทรสารทูล. (2534). *แนวความคิดในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองยุคปัจจุบัน*. ในบทความทางวิชาการ เล่ม 16. กรุงเทพฯ.

- ถิรวัฒน์ ธนาคันท์. (2544). การใช้บริการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตสุขาภิบาลนิเวศกับสุขาภิบาลธงธานีอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิจ ไพธสนธ์. (2542). การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรนภัทร วีระกุล และ พัฒน์สิน สำเริงแสงจันทร์รัมย์. (2558). การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิทยาลัยราชสีมา: วิทยาลัยราชสีมา.
- พิมพ์ราณี สุพรรณพงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า: กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย - ยะชาภิ จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับสำนักบริหารการปกครองท้องที่กรมการปกครอง. (2541). บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สันติ สวัสดิพงษ์. (2541). ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน: กรณีศึกษาในท้องที่อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สถาบันสิ่งแวดล้อมไทยและสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. (2547). โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มปท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. (ม.ป.พ.)
- สุชาติ พิงสาย. (2550). ผลการศึกษากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง: กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านของตำบลบ้านคลองสวน อำเภอ พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.