

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น

The Relationship Between Competency and Working Morale of Assistant District Officers in KhonKaen Province

ศุภยาภพ แสงสุน¹

Dunyapop Sanglun¹

บทคัดย่อ

ขวัญของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม และมีสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ($r_{xy} = .218$) ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

¹ นิติรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปลัดอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

¹ Student master Degree (Political and governance) Mahasarakham University, Assistant district officer, Si Chomphu District, Khonkaen Province

ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยสรุป สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น และปลัดอำเภอมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีบางด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

Abstract

The morale of personnel in the organization is critical to the competency to perform duties to achieve the organizational goals effectively. the relationship between work competency and working morale of the assistant district officers in KhonKaen Province The major findings revealed the following :

Assistant district officers as a whole and as classified according to education level and working experience showed work competencies in general and in 3 aspects at a more level : achievement motivation, expertise and teamwork ; and showed the 2 aspects : service mind and integrity at the most level.

Assistant district officers as a whole and as classified according to education level and working experience indicated their working morale in general and in 6 aspects at a more level: achievement, work itself, recognition, responsibility, interpersonal relationship and work condition; also they indicated these 3 aspects at the moderate level : advancement, salary, and policy and administration. Except for assistant district officers with 25–30 years of working experience and those with over 30 years showed working morale in general and in the achievement aspect at a moderate level and at a less level, respectively and there was a low positive, statistical relationship ($r_{xy} = 2.18$) between work competency and working morale at the 0.1 level of significance.

The assistant district officers with different education levels did not show different work competencies in general and in each aspect and working morale in general and in each aspect.

The assistant district officers with different working experiences did not indicate different work competencies in general and in 5 aspects. However, they statistically show different working morale in general and in 3 aspects : advancement, policy and administration and work condition at the 0.5level of significance.

In conclusion, the work competency and the working morale of assistant district officers were statistically related. The assistant district officers showed work competency at a more to the most level and indicated most of working morale at the more level and

some aspects at a moderate level. Therefore, those involved should find appropriate ways to develop and enhance the working morale in order to make these personnel increase their work competency.

บทนำ

ระบบราชการเป็นโครงสร้างสำคัญของระบบการเมืองการปกครองเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสร้างความปลอดภัยให้แก่มวลชน

ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ภาคราชการต้องปรับตัว ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ต่างเป็นไปเพื่อให้ระบบราชการสามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นพลวัต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550 : 56)

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ข้าราชการของกรมการปกครองเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บุคลากรของกรมการปกครองในทุกระดับถือได้ว่าเป็นตัวแทนและกลไกที่สำคัญของกรมการปกครอง ในการนำนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในพื้นที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (ประยูรรัตนเสนีย์. 2551: 30)

สำหรับการปกครองในส่วนภูมิภาค หน่วยงานที่สำคัญที่สุดคือจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ รองจากจังหวัดคืออำเภอ โดยมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบ

ปลัดอำเภอทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบริหารราชการ เพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนระดับตำบล และหมู่บ้าน (ประเสริฐ ชมนาวิง. 2539:3) โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากนายอำเภอ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้ให้อำนาจปลัดอำเภอไว้แล้ว ดังนั้นปลัดอำเภอต้อง

มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในยุคปัจจุบันที่ต้องการปลัดอำเภอที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้น และจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

สมรรถนะ ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และสภาวะของการทำหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Ability แปลว่า ความสามารถ แต่ยังมีคำเฉพาะว่า Competency หรือ Competence แปลว่า ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีหรือมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ (รุจิวรรณ ยมศรีเคน. 2550 : 12)

การที่ปลัดอำเภอจะปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่เหมาะสม มีคุณภาพได้นั้น บางครั้งต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง อาทิ เช่น การปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ผู้บริหารเงินงบประมาณ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าหากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานใดมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะพยายามทำงานอย่างไม่ย่อท้อแต่อย่างใด ในทางกลับกันหากองค์กรหรือหน่วยงานใดเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ หรือความต้องการสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเป็นที่พอใจ ก็จะมีผลต่องานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานด้วย

ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรนั้นมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันมาก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการส่งเสริมและบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญกำลังใจอยู่เสมอเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่นเนื่องจากจังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดใหญ่ประกอบไปด้วยอำเภอ 26 อำเภอ จำนวนอำเภอเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมากเป็นอันดับสองรองจากจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นปลัดอำเภอปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นจึงมีความสะดวกและสามารถเก็บข้อมูลได้อย่างครอบคลุม อีกทั้งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบข้าราชการไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นเรื่องสมรรถนะของข้าราชการนั้นจะส่งผลอย่างไรต่อระดับขวัญของปลัดอำเภอ และการศึกษาเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดได้ทำการศึกษาไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

1. ประชากร

ประชากร คือปลัดอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 2,109 คน ในปี พ.ศ. 2553

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือปลัดอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 178 คน ในปีพ.ศ. 2553 กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบเจาะจงแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 58 คน

2.2 ระดับชำนาญการ จำนวน 113 คน

2.3 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน

7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงมาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับปลัดอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค Cronbach's alpha Coefficientพบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

อำเภอที่มีระยะทางไกลจากสถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย ได้ส่งแบบสอบถามถึงนายอำเภอทางไปรษณีย์จำนวน เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2553 และได้รับกลับคืนทั้งหมดในวันที่ 14 สิงหาคม

2553 ส่วนอำเภอที่ใกล้กับสถานที่ทำงานของผู้วิจัย ได้แบบสอบถามไปให้ปลัดอำเภอตอบแบบสอบถามโดยตรง ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน - 3 สิงหาคม 2553 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจนับคะแนนตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลบันทึกลงในแบบรหัส Coding form แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม และมีสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปลัดอำเภอโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

3. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ($r_{xy} = .218$) ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

แต่ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพการทำงานมากกว่า ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปีและ 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ขวัญนาง (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานกับผู้ร่วมงานภายนอกหน่วยงาน มีทัศนะต่อสมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดอุดรดิตต์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการร่วมแรงร่วมใจ สัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สัมพันธ์กันในระดับสูง สอดคล้องกับ พระมหาจักรินทร์ กัณวีธา

(2547 : 48-54) พบว่าข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมใน 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับ รุจีวรรณ ยมศรีเคน (2550:70-74) พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกรมการปกครอง ได้นำสมรรถนะไปพิจารณาเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการแบบใหม่ ซึ่งจะนำผลคะแนนการปฏิบัติงานไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งของปลัดอำเภอด้วย (กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง 2553 : 54)

2. ปลัดอำเภอโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้านอยู่ในระดับมาก และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ศรีบุญลือ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่ปกครองมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงทั้งขวัญโดยรวมทุกด้านและแต่ละด้าน สอดคล้องกับจنگล สุทธิอภิรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณิตญา นาดาสง (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานราชการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจ

เนื่องมาจากปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสภาพการทำงานที่ดี

ในด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 379) องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้วเขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้กับงานที่กำลังใจและมีกำลังขวัญในการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 302-307) อิทธิพลทุกอย่างมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ทั้งนั้น จะมากน้อยแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม เกิดจากฝ่ายบริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้สำหรับในส่วนที่เป็นหลักการ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบ กฎหมายของกรมการปกครองที่ใช้ในการพิจารณาในด้านความดีความชอบ ความก้าวหน้า การโยกย้าย การแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นยังไม่เป็นที่พึงพอใจของปลัดอำเภอรวมถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่กรมการปกครองจัดให้อาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ในส่วนปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับ

แนวคิด Herzberg (1959 : 71-79) ได้คิดทฤษฎีจูงใจในการทำงาน ซึ่งเรียกทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้ทำการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจนั้น ประกอบไปด้วย 2 ประการ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี อาจขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะรับราชการมานานไม่มีความก้าวหน้าซึ่งเพื่อนบางคนอาจดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ปลัดจังหวัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว แต่ตนเองยังเป็นปลัดอำเภออยู่เหมือนเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการและทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายทำให้ขวัญในการทำงานลดลงด้วย

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ($r_{xy} = .218$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่นจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุดแต่จะมีขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมากและพอเปรียบเทียบกับขวัญเป็นรายด้านของปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย จึงทำให้

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำตามไปด้วย

4. ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันและมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพจน์ ฐริโสภณ (2549 : 44-49) พบว่าส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจงกล สุทธิภิรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จึงทำให้มีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอถึงแม้จะมีอายุราชการแตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับ

ปริญญาโทและบางคนก็กำลังศึกษาอยู่ และกรมการปกครองมีหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านทักษะวิชาการที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในงานของปลัดอำเภอไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ สืบสวนสอบสวน พนักงานฝ่ายปกครองและหลักสูตรผู้บังคับหมวด อาสารักษาดินแดน ซึ่งทุกคนที่เป็นปลัดอำเภอมีสิทธิที่จะเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่กล่าวมาโดยไม่จำกัดช่วงอายุใดช่วงอายุหนึ่ง จึงทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันในทุกช่วงอายุส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างในสมรรถนะของปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อย (1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25 ปี) มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมาก (26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี) สอดคล้องกับ Herzberg (1959 : 71-79) ได้คิดทฤษฎีจูงใจในการทำงาน ซึ่งเรียกทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้ทำการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจนั้น ประกอบไปด้วย 2 ประการ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) การนิเทศงานและการบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ชีวิตส่วนตัว 7) สถานภาพตำแหน่ง 8) ความมั่นคงในงาน 9) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อย (1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25

ปี) เปรียบเทียบกับปลัดอำเภอที่อายุราชการมาก (26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี) ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานอาจแตกต่างกัน ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อยรับราชการมายังไม่ยาวนานยังมีความคาดหวังว่าจะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือสายงานที่สูงขึ้น เช่นตำแหน่งนายอำเภอ ปลัดจังหวัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมากซึ่งรับราชการมานานหลายปีแล้วยังไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิตราชการไม่เป็นอย่างที่เคยคาดหวังไว้เมื่อครั้งที่รับราชการแรกๆ และไม่ได้รับความก้าวหน้ารวมถึงการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นคือยังดำรงตำแหน่งปลัดอำเภออยู่เช่นเดิมจึงเกิดความไม่พึงพอใจ เบื่อหน่าย ท้อแท้และสิ้นหวังรวมไปถึงนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองในเรื่องระดับสมรรถนะ และขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จะทำให้ทราบได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมองตนเองว่ามีสมรรถนะด้านใดมากหรือน้อย และทำให้ทราบความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะมีด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่นพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ($r_{xy} = .218$)

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

1.1 ดังนั้น ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ในด้านความก้าวหน้า โดยปรับปรุงแก้ไข กฎหมายระเบียบ ในการเลื่อนตำแหน่งของปลัดอำเภอให้สูงขึ้น โดยไม่ติดชั้นเงินเดือนหรือระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ให้ยึดระบบความรู้ความสามารถ

1.2 ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่นโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งการเลื่อนชั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายในหน่วยงาน

1.3 ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการ รวมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.4 ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ควรนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ประกอบในการพัฒนา ปรับปรุงเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องหรือจุดด้อย และพัฒนาส่งเสริมในจุดแข็งของสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้ทราบถึงระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในพื้นที่อื่นที่แตกต่างกัน

2.2 การศึกษาระดับสมรรถนะของปลัดอำเภอ โดยการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นไปได้ว่าการให้บุคคลประเมินตนเองนั้น อาจเกิดความลำเอียงเข้าข้างตนเองได้ ควรประเมินสมรรถนะของปลัดอำเภอจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานประกอบกัน เพื่อยืนยันข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้

2.3 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กมล ศรีบุญลือ. (2536). *ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปกครอง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- จงดล สุทธิอภิรักษ์. (2547). *ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,
- ธีรพจน์ ภูริโสภณ. (2549). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. การศึกษาอิสระ ร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประยูร รัตนเสนีย์. (2551). "ปลัดอำเภอ: ความคาดหวังของกรมการปกครอง," *นิตยสารกรมการปกครอง* เทศกาล, 103(5) : 8-12.
- ประเสริฐ ชมนาวัง. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- พณิณญา นาดตาแสง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พระมหาจักรินทร์ กัณวิสา. (2547). *สมรรถนะของข้าราชการในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- รุจิวรรณ ยมศรีเคน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินกับคุณภาพบริการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- ศิววรรณ ขวัญนาง. (2550). *สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดอุดรดิตถ์ตามทัศนะของผู้ร่วมงาน*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง,
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.),
- Herzberg, F. et. al. (1959). *The Motivation of Work*. 2nd New York: John Wiley
- Mayo et al. (1927). *The Human Problem of Industrial Civilization*. New York : Mc Milland