

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ที่มีตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำนวนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	68 คน
1.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	68 คน
รวม	จำนวน	136 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำนวนออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 102 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 100) ได้แก่

2.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	51 คน
2.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	51 คน
รวม	จำนวน	102 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบคำถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อทราบระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ t – test (Independent Samples) จำแนกตามอายุ และประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ F–test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพบความแตกต่าง จะเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การแจกแจงความถี่ และการพรรณนาความตามเนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 102 คน พบว่าเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประสิทธิภาพในการทำงาน เกิน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.98

2. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

#### 4.1 ข้อเสนอแนะ ที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนสมรรถนะด้านทักษะ เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการเป็นผู้นำทีมงาน เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการใช้ภาษา เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สมรรถนะด้านคุณลักษณะ เจ้าหน้าที่ควรมีความละเอียดรอบคอบ เจ้าหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นในระดับ 3 ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง สังคมศาสตร์ การวางแผน วิจัยทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ส่งผลให้

1. เจ้าหน้าที่รู้เกี่ยวกับการบริหารองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี
2. เจ้าหน้าที่รู้เกี่ยวกับงบประมาณองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี
3. เจ้าหน้าที่รู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี
4. เจ้าหน้าที่มีทักษะการติดต่อประสานงาน
5. เจ้าหน้าที่มีทักษะในการวางแผนงานการทำงาน
6. เจ้าหน้าที่มีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
7. เจ้าหน้าที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พิชรินทร์ ทานนท์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะพนักงานบัญชีของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 2 ภาคเหนือ (พิษณุโลก) ตามเกณฑ์มาตรฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะพนักงานบัญชี มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่พบ ไม่สอดคล้องกับ รัชฎา ณ น่าน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ หลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับ นุชนารถ วดีศิริศักดิ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะของ บัณฑิต คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับ สมรรถนะที่หน่วยงานต้องการอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ จารุณี แก้วทอง (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทศนีย์ ศิลาวรรณ และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะและความพร้อมในการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพ ชุมชนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพชุมชนตามกรอบภารกิจพบว่า บุคลากร อบต. ทุกกลุ่ม เห็นความสำคัญในเกณฑ์มาก

**สมมติฐานที่ 2** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์ประกอบส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีสมรรถนะของตัวบุคคลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีการปฏิบัติงานตามภายใต้โครงสร้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกันจึงอาจทำ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ สุรวุฒิ ชัยบุญลักษณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่คาดหวัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในการพัฒนาสมรรถนะ สอดคล้องกับ พัชรินทร์ ทานนท์ (2552 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงิน สังกัดการไฟฟ้าชั้น 1 สูงกว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงิน สังกัดการไฟฟ้าชั้น 3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบไม่สอดคล้องกับ ทศนีย์ สีลาวรรณ และคณะ (2554: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร อบต. ทุกกลุ่มเห็นว่าบุคลากรมีสมรรถนะในการดำเนินงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

#### 1.1 สมรรถนะด้านความรู้ ได้ดังนี้

- 1.1.1 เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
- 1.1.2 เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น
- 1.1.3 เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผน

## 1.2 สมรรถนะด้านทักษะ ได้ดังนี้

1.2.1 เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการเป็นผู้นำทีมงาน

1.2.2 เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการใช้ภาษา

1.2.3 เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

## 1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ได้ดังนี้

1.3.1 เจ้าหน้าที่ควรมีความละเอียดรอบคอบ

1.3.2 เจ้าหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบในการทำงาน

1.3.3 เจ้าหน้าที่ควรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด

หนองคาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY