

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญปัญหา

ในบริบทของประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ตลอดจนถึงในระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศ ในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. 2556 - 2561 ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศข้อหนึ่ง เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย, 2556, น. 27)

การเปลี่ยนแปลงในโลกที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคมอีกทั้งองค์กรแบบยุคคลาสสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรค ทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร โดยเฉพาะสภาพการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีมากมาย เช่น การปฏิรูประบบราชการ การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบของหน่วยงานราชการ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการ ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนของหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้น (อนันต์ พันนึก, 2554)

ในการรับมือกับผลของการเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวมา จึงมีการนำเอาแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ซึ่งถือเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ได้ดีที่สุด มีความเบี่ยงเบนหรือออกคติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเก่า ๆ นอกจากนี้แล้ว สมรรถนะ

สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ อะไรบ้าง อยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และบรรลุปเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรในประเทศไทยหลายแห่ง ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาใช้และให้ความสนใจในการ พัฒนาระบบสมรรถนะรวมถึงภาครัฐของไทยก็ให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นกัน (David McClelland, 1970 อ้างถึงใน พรชัย โปคันโย, 2552)

ในระยะเริ่มแรกสมรรถนะมักถูกนำมาใช้ในหน่วยงานภาคเอกชนเป็นหลัก ทำให้ภาคเอกชน มักได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้ภาครัฐเองก็เริ่มนำเอาระบบดังกล่าว มาปรับใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของผู้บริหาร ถือเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเนื่องจากช่วยทำให้องค์กร สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1975, อ้างถึงใน รัชนิวรรณ, 2548) ที่กล่าวว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลซึ่งสามารถทำให้สร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่ต้องมีสมรรถนะการบริหารงาน ที่มากกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่นทั่วไป (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแหล่งบ่มเพาะผู้นำทางการเมืองในอนาคต ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ทางการเมือง เพื่อฝึกฝนทักษะ ทางการบริหาร มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งพนักงานของตนเองได้ โดยภารกิจต่าง ๆ ต้องเน้น ประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนของตนเอง (สรายุทธ์ เศรษฐขจร, 2546, น. 27) ดังนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมากต่อการกำหนดความสำเร็จ ของการบริหาร ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่น สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน โดย การปฏิบัติงานใด ๆ ภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหาร ต้องมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ประเภท คือ องค์กรบริหารส่วน ตำบล (อบต.) เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ถือเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้วจะมี ที่มาอยู่ 2 ประเภท คือ มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และมาจากการแต่งตั้ง ในองค์กรบริหารส่วน ตำบลก็มี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหาร ในเทศบาลก็มีนายกเทศมนตรี เป็นผู้บริหาร และในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดก็มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บริหาร ในการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย มักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการดำเนินงาน งบประมาณ และ กำลังคน การจัดการบริหารสาธารณะให้ประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหาร ท้องถิ่น รวมถึงบุคลากรและประชาชนในพื้นที่รับรู้เป็นอย่างดี เช่น การพึ่งพางบประมาณจาก

ส่วนกลางสูง ความไม่คุ้มค่าในการดำเนินงาน ปัญหาความรู้ ทักษะของบุคลากรในการจัดการบริการสาธารณะ รวมถึงปัญหา ด้านธรรมาภิบาล ในการบริหาร มีกระบวนการในการทุจริตที่มีการป้องกันการเอาผิดอย่างเป็นกระบวนการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กซึ่งขาดกลุ่มประชาชนหรือกลุ่มประชาสังคม ที่จะเข้ามาตรวจสอบการทำงาน (มิตรธีรา วิสูตรานุกูล, 2559) ความท้าทายต่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญในปัจจุบัน จึงเป็นการสร้างและพัฒนาสมรรถนะที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลเมื่อปี 2558 ประเทศไทยมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7,853 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง โดยในปี 2557 ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติราชการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และกิจการสภา ด้านการบริการงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ ผลการประเมินพบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ร้อยละ 7.49 รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ร้อยละ 78.02 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ร้อยละ 74.06 (สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558)

จากหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ นร 0107/ว 5046 วันที่ 3 กรกฎาคม 2558 พบว่า มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2557 พบว่า มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ จำนวน 11 แห่ง ด้านการส่งเสริมและการศึกษา จำนวน 7 แห่ง ด้านการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 แห่ง ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี จำนวน 11 แห่ง จากสภาพที่ปรากฏดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และในส่วนของภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และศรีสะเกษ การบริหารงานในภาพรวมปัญหาที่พบในท้องถิ่นนั้นส่วนใหญ่เกิดจาก การกระจายอำนาจในการบริหารงาน การทำงานล่าช้า ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แตกต่างกัน บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2557, น. 2) ดังนั้น สมรรถนะในการบริหารงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ทั้งยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ เป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารงาน ในฐานะที่เป็นผู้นำ เพราะสมรรถนะ ในการบริหารงานของ ผู้บริหารนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สามารถบริหารจัดการ ดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการ ต่าง ๆ ในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2” เพื่อให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับภูมิภาค และอันจะสะท้อน ปัญหาที่เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านการบริหารงานใน ระดับประเทศต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร

1.2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ควรเป็นอย่างไร

1.2.3 ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2

1.3.2 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2

1.3.3 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาควิชาตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และ ศรีสะเกษ จำนวน 540 คน โดยแยกเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จำนวน 135 คน และรองนายก 270 คน ปลัด 135 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 จำนวน 300 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hair (2006) ซึ่งเสนอว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ ต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของ ตัวแปรที่จะศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ 30 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา โดยงานวิจัย ครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรที่จะศึกษาทั้งหมด 10 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 กลุ่ม

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ซึ่งสมรรถนะหลักมีองค์ประกอบย่อยอีก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำผู้บริหารมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำ 3) การวิเคราะห์ 4) การสื่อสารและการจูงใจ และ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะและระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ระหว่าง เดือน ธันวาคม 2559 ถึง กุมภาพันธ์ 2560

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ระหว่าง มีนาคม ถึง เมษายน 2560

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่าง พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ตัวบ่งชี้” หมายถึง เครื่องมือ หรือสิ่งที่ใช้วัดว่าการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหน ซึ่งเป็นการดูผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

“การพัฒนาตัวบ่งชี้” หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการ ได้มาของตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. สังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
3. การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2
4. ตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

“ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่พบว่า มีค่าไคส-แควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ค่าดัชนีความกลมกลืน ระดับการยอมรับ คือ มีค่ามากกว่า .90 ค่าประเมินความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่ 2 เฉลี่ย ระดับการยอมรับคือ น้อยกว่า .08 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ ระดับการยอมรับ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง หน่วยงานของรัฐในการบริหารท้องถิ่นตามระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ในงานวิจัยนี้ให้หมายถึงเฉพาะเทศบาลตำบล

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในงานวิจัยนี้ให้หมายถึงผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และปลัด เทศบาลตำบลในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

“เขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2” หมายถึง เขตพื้นที่ของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร และจังหวัดศรีสะเกษ

“สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกผ่าน การปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปอย่างโดดเด่น

“ตัวบ่งชี้สมรรถนะ” หมายถึง ข้อกำหนดหรือตัวแปรในองค์ประกอบที่บ่งบอกปริมาณของคุณลักษณะ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“สมรรถนะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งผู้บริหารต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของประปกรองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบใหญ่ 2 องค์ประกอบ และ 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการต่อประชาชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ารับบริการ

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีมรวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

1.5 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 5 องค์ประกอบได้แก่

2.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อนำพองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม รวมถึง การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดหลัก ทฤษฎี โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบในแง่มุมต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผลที่นำไปของกรณีต่าง ๆ ได้

2.4 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารโต้ตอบในโอกาส และสถานการณ์ ต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดทั้งการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

1.7.1.1 ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่น ๆ ต่อไปได้ เช่น การสร้างสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.3 ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุปทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีความสามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

1.7.2 ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปประยุกต์และปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำจัดการจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากร ได้สอดคล้องกับปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.7.2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำข้อมูลจากสมการความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ได้เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินถึงผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ตามสภาพในยุคของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน