

๗๕ ๑๘๒๘๒



สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตจังหวัดนครพนม



แสงทอง แป้นประโคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายแสงทอง แป้นประโคน แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิวัฒน์ ศรีประเสริฐ) ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

.....  
(อาจารย์ ดร.ชาติชัย อุคมกิจมงคล) กรรมการ  
(ผู้แทนทรงคุณวุฒิ)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ เต็มเมืองซ้าย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่..... เดือน 13 พ.ค. 2559 พ.ศ. ....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



2. นายช่างโยธา ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนายช่างโยธาที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม 1) ควรจะสนับสนุนเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน 3) นายช่างโยธา ควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4) ในการปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน



**TITLE :** Competency Performance of Civil Works Technician. Sub-district  
Administrative or Ganization of Nakhon Phanom Province.

**AUTHOR :** Sangthong Panpracon                      **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS :** Assoc.Prof.Dr. Saowalak Kosolkittiamporn    Major Advisor  
Asst.Prof.Dr. Pakdee Phosing                                      Co - advisor

**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2016**

### **ABSTRACT**

This research aimed to study The purpose of the research include to study the level of competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative organization of Nakhon Phanom province. and compare the competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative organization. Of Nakhon Phanom province. by staff categories. and institutional affiliation. To study the suggestions regarding the competency Performance of Civil Works Technician . sub-district administrative organization. Of Nakhon Phanom province. The sample was 120 of Civil Works Technician. sub-district administrative organization. Of Nakhon Phanom province. ; they were sized by Yamane Method and selected by simple random sampling. The instrument was the five rating scale questionnaire with 0.97 of reliability. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test (independent sample) and *F*-test (One Way ANOVA)

The research results were found as follows ;

1. the level competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative organization of Nakhon Phanom province. as overall much level, considering each aspect was much for four. aspects, at moderate level for one. sorting arithmetic meant from highest to lowest; The service mind , The adherence to the morality and ethics. The Working as a team . The Achievement. The accumulate specialization. respectively.

2. The Civil Works Technician . sub-district administrative organization. Classified. staff categories were different by statistical significant at 0.05 and institutional affiliation were not different by statistical significant at 0.05

3. The suggestions regarding the competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative organization of Nakhon Phanom province. were found that; Should support the instruments used in the operation. Increase the number of officers serving the public. Engineer. should be trained to competency in the job. In practice Should a colleague And to ensure that everyone has the right to comment on the work.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยได้รับความอนุเคราะห์และกรุณาจากหลาย ๆ ท่านที่ช่วยเหลือเป็นอย่างดีซึ่งจาก ขอรกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้คำแนะนำงาน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอรกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษา รวมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัย ในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายสุวรรณวัฒน์ วัลลีย์ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม นางไพรัตน์ สิริ ครู คศ. 3 โรงเรียน ปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม และนายณรงค์ชัย ธงยศ ครู คศ. 2 โรงเรียน ปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ความถูกต้อง และครอบคลุมทางด้านเนื้อหา ภาษา และการวัดประเมินผล

ขอขอบพระคุณ นายพรศักดิ์ นามราช นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ที่เห็นใจเข้าใจ และกรุณาช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาอย่างเต็มที่ ทั้งยังอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ได้ ขอขอบคุณหัวหน้าท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ ในพื้นที่ จังหวัดนครพนม ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 12 - 13 ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมทุกข์ ร่วมสุข และเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดมา

ขอรกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคีน คุณแม่พร เป็นประโคน บุพการีของผู้วิจัย ที่เป็น ผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในทุกๆ เรื่อง พร้อมทั้งให้กำลังใจอันแสนประเสริฐตลอดมา ขอขอบคุณ น้องอรุณี และ น้องสุวรรณิ น้องสาวที่น่ารักของผู้วิจัย ที่คอยเป็นผู้ช่วยและดูแล ผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการของผู้วิจัยในทุก ๆ เรื่องมาโดยตลอดเช่นกัน ขอขอบคุณ ทุกแรงใจและแรงเชียร์ ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ขอขอบพระคุณด้วยใจจริง

แสงทอง เป็นประโคน

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญแผนภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
สมมติฐานในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ .....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น .....	35
องค์การบริหารส่วนตำบล .....	42
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล โทกสว่าง .....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	68



หัวเรื่อง	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ .....	89
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	89
สมมติฐานการวิจัย .....	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	90
สรุปผลการวิจัย .....	91
อภิปรายผล .....	93
ข้อเสนอแนะ .....	97
บรรณานุกรม .....	100
ภาคผนวก .....	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	106
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ .....	113
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	116
ภาคผนวก ง หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ .....	119
ประวัติผู้วิจัย .....	125

## สารบัญญัตราสาร

ตารางที่

หน้า

1	จำนวน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตาม ประเภทบุคลากร และองค์การบริหารส่วน ตำบลที่สังกัด .....	6
2	มูลประชากรตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (ข้อมูลของเดือน ธันวาคม 2556) .....	54
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม .....	64
4	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภท นายช่างโยธา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด .....	72
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวม.....	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ .....	74
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี .....	75
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ .....	76
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม .....	77
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม.....	78
11	แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทนายช่าง โยธา โดยรวมและรายด้าน .....	79

12	แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน .....	81
13	แสดงค่าเฉลี่ย ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน .....	83
14	จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม .....	86



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน .....	12
2	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) .....	16
3	กรอบแนวคิดในการคัดเลือก .....	23
4	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล .....	45
5	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง .....	56
6	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	62



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ตลาด เวลาและทรัพยากรอื่น ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นทางการว่าเป็นสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เพราะคนจะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลผลิตซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กรดังที่ เมกกินสัน ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุ หรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว ก็ไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว ก็ไม่สามารถที่จะบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อม ๆ กับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์กรตลอดเวลาแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดังนั้นไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงจากยุคข้อมูลข่าวสาร ไปสู่สังคมแห่งการแข่งขันด้านองค์ความรู้มากเพียงใด ทรัพยากรที่องค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคล (รัฐา ณ นาน. 2550 : 1)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้ให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กรเพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญ

ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ระดับสติปัญญาของบุคคล เท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ ทักษะ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งผลการศึกษานับสนุนว่าเมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูง และระบบพนักงานราชการ ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น (ทิพย์พร บุญมีพิพิธ. 2554 : 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 60 ได้บัญญัติให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และมาตรา 25 ยังกำหนดให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัยหรือการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพ โดยมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากรปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่นการกำหนด ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนการรับรองคุณวุฒิ การจัดระบบงาน การสรรหา การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การพิจารณาดำเนินการทางวินัย การแก้ไขระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานบุคคลของหน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ฝึกอบรมให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่

ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จากการสังเกตและเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาสาเหตุของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลล่าช้า ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ พนักงานส่วนตำบลขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั่นเอง

จังหวัดนครพนม แบ่งการปกครองออกเป็น 12 อำเภอ 185 ตำบล ประกอบด้วยอำเภอ เมืองนครพนม, อำเภอบ้านแพง, อำเภอท่าอุเทน, อำเภอนาหว้า, อำเภอศรีสงคราม, อำเภอโพนสวรรค์, อำเภอนาทม, อำเภอปลาปาก, อำเภอธาตุพนม, อำเภอนาแก, อำเภอวังยาง, อำเภอเรณูนคร ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 185 ตำบล แต่งละแห่งกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไว้ในจำนวนที่ไม่เท่ากัน แล้วแต่ความจำเป็นและภารกิจ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสูงสุดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละขนาดจะสามารถกำหนดตำแหน่ง หรือจ้างพนักงานได้โดยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่ได้ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความต้องการ หลายแห่งมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมกับงาน และมีความจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ และบางแห่งก็มีการกำหนดตำแหน่งมากเกินไปเกินความจำเป็นเกินความพร้อมและสมรรถนะที่จะบริหารตนเองได้ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. 2554 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระประเมิณสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมเน้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้ เฉพาะในงานซึ่งแม้จะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ยังต้องเน้นส่วนที่ คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่ง ได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิด บุคลิกภาพ เพื่อขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับ

พฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการ ส่วนการบริหารงานผลงานซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเดิมอาจเน้นเพียง ผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการประเมิน พฤติกรรมในการทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมในการทำงานแทนที่ จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่ง ในหน่วยงานที่ผลผลิตสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้ สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล โลกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจจะศึกษาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมจำแนกตามประเภทนายช่างโยธาและองค์การบริหารส่วน ตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่าง โยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. นายช่างโยธาที่มีประเภทบุคลากร และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (สำนักงาน ก.พ. 2553 : 2)

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.5 การทำงานเป็นทีม

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

3.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นนายช่างโยธาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้ (สถิติบุคลากรสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, 2557)

ตารางที่ 1 จำนวน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตาม ประเภทบุคลากร และองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัด

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)
1. อำเภอเมือง	26
2. อำเภอปลาปาก	8
3. อำเภอท่าอุเทน	16
4. อำเภอบ้านแพง	12
5. อำเภอธาตุพนม	18
6. อำเภอเรณูนคร	16
7. อำเภอนาแก	14
8. อำเภอศรีสงคราม	17
9. อำเภอนาหว้า	11
10. อำเภอโพนสวรรค์	12
11. อำเภอนาทม	11
12. อำเภอวังยาง	9
รวม	170

#### 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

4.1.1 ประเภทนายช่างโยธา

4.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

4.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.2.2 การบริการที่ดี

4.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

4.2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

#### 4.2.5 การทำงานเป็นทีม

##### 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

##### นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง หน่วยการปกครองท้องถิ่นประเภทหนึ่งที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 แห่ง

นายช่างองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายช่างที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ข้าราชการและพนักงานจ้าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน 170 คน

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง กรอบความรู้ ทักษะ ทักษะ และค่านิยมที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีคิดของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีกรอบสมรรถนะหลักที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมและวิธีคิดในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ โดยสมรรถนะหลักของข้าราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ มีความพยายามในการทำหน้าที่ให้ดีและถูกต้องมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงาน งานเสร็จตามกำหนดเวลา มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. การบริการที่ดี (Service Mind) คือความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเอง

สามารถที่จะให้บริหารได้ โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ  
ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือความกระตือรือร้น  
ความสนใจใฝ่รู้ในการศึกษาหาความรู้ รวมทั้งมีการทดลองวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา  
ประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ  
มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คือการดำรง  
ตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งวิชาชีพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่า  
ประโยชน์ส่วนตัว ครอบคลุมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์ สุจริตถูกต้อง  
ทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจและความพร้อม  
ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่ในงานราชการ ที่ได้รับ  
มอบหมายจากองค์การบริหารส่วนตำบล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลจากการวิจัย มาพัฒนาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนายช่างโยธา  
และเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
เขตจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน  
ขององค์กรนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดไม่ใช่เงิน อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยี แต่คือทรัพยากรบุคคล  
เพราะถือว่าเป็น รากฐานในการผลิตนวัตกรรมขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะ  
ของทรัพยากรบุคคลไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น แต่รวมถึงหน่วยงานราชการด้วย  
สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนา  
องค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามนำสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กร  
ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ  
หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

#### 1. ความเป็นมาของสมรรถนะ (Competency)

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) แห่งมหาวิทยาลัย Harvard  
ได้เขียนบทความซึ่งได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร  
(Excellent performer) กับระดับทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะหรือ  
พฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/Behavior) โดย McClelland ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่อง

นี้ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ โดยรวมแต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานที่ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็น ได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (แสงระวี แซ่ตัน. 2553 : 6)

จุดเริ่มต้นของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เกิดขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดย บริษัท McBar ได้รับการว่าจ้างจาก The US State Department ให้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรม และเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้แก่แต่ละประเทศรับรู ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมดโดยก่อนหน้านั้น The US State Department ได้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวแต่ก็พบว่าแบบทดสอบชุดนี้มีจุดอ่อนคือ (สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ. 2549 : 112)

1. ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูงใช้เกณฑ์ที่สูงในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศหรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน จึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ

2. คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับ ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป

จากจุดอ่อนดังกล่าวจึงทำให้บริษัท McBar ภายใต้การนำของ David C. McClelland แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ มาแทนแบบทดสอบเก่า โดยใช้วิธีเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า Competency หลังจากนั้น David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ไว้ในบทความที่ชื่อว่า

Testing for Competence Rather than for Intelligence ว่า IQ ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงาน ได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า ผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่ง และผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency

จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency มากขึ้น โดยปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competencies Manager : A Model of Effective Performance และนิยามคำว่า Competency ว่าเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อมาปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel ,C.K prahalad ได้เขียนหนังสือ Competing for The Future โดยมีแนวคิดสำคัญเรื่อง Core Competencies ว่าเป็นความสามารถหลักของธุรกิจโดยได้อธิบายว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักอะไรบ้าง เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

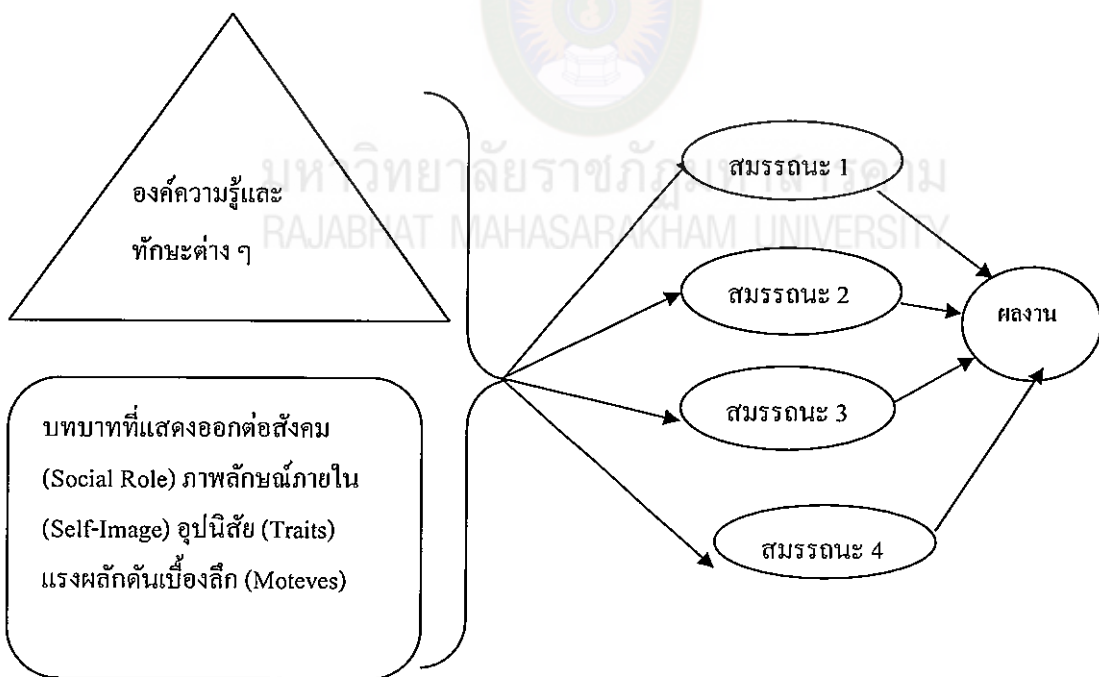
## 2. ความหมายของ สมรรถนะ

ความหมายของคำว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British Approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American Approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็นสมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน (พิสมัย พวงคำ, 2551 : 26) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2546 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร

รัชณี วรรณวิชย์ถนอม (2548 : 13-14) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลที่แสดงรูปร่างหน้าตาเข้ากับสมรรถนะและผลงาน ดังภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน

ที่มา : รัชณีวรรณ วนิชย์ถนอม. 2548 : 14



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 : 89) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เราหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 10) สรุปความหมายของ สมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะคนที่สะท้อนให้เป็นที่ถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) ส่วนกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

รัชฎา ภู่านาน (2550 : 10) สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

แสงระวี แซ่ตัน (2553 : 12)สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลต้องมีเพื่อนจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

Scott B. parry (1987) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของ

ตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2004 : 48)

Spencer & Spencer (1993 : 9-11) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะ ไว้จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion – Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)

Goof (1973 : 121) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าหมายถึง ทักษะ (Skills) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภทเป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงเพื่อทำงานและแก้ไขปัญหาไว้ได้ผลอย่างสูงสุด

มะลิ ผงจำปา (2555 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กรอบความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีคิดของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีกรอบสมรรถนะหลักที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมและวิธีคิดในการปฏิบัติงานสนับสนุนผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การที่นำเอา ความรู้ ทักษะ เจตคติ, ทศนคติ มาเพื่อเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงานและส่งผลโดยรวมในการสนับสนุนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการทำงานให้ดีที่สุด

### 3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของแมคเคลเลนด จาก โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceverg Model) องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างว่องไว

3. ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลแลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมา มีผู้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบรอันและพอสตี (Bryant and Poustie) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (Bryant and Poustie. 2001 : 53)

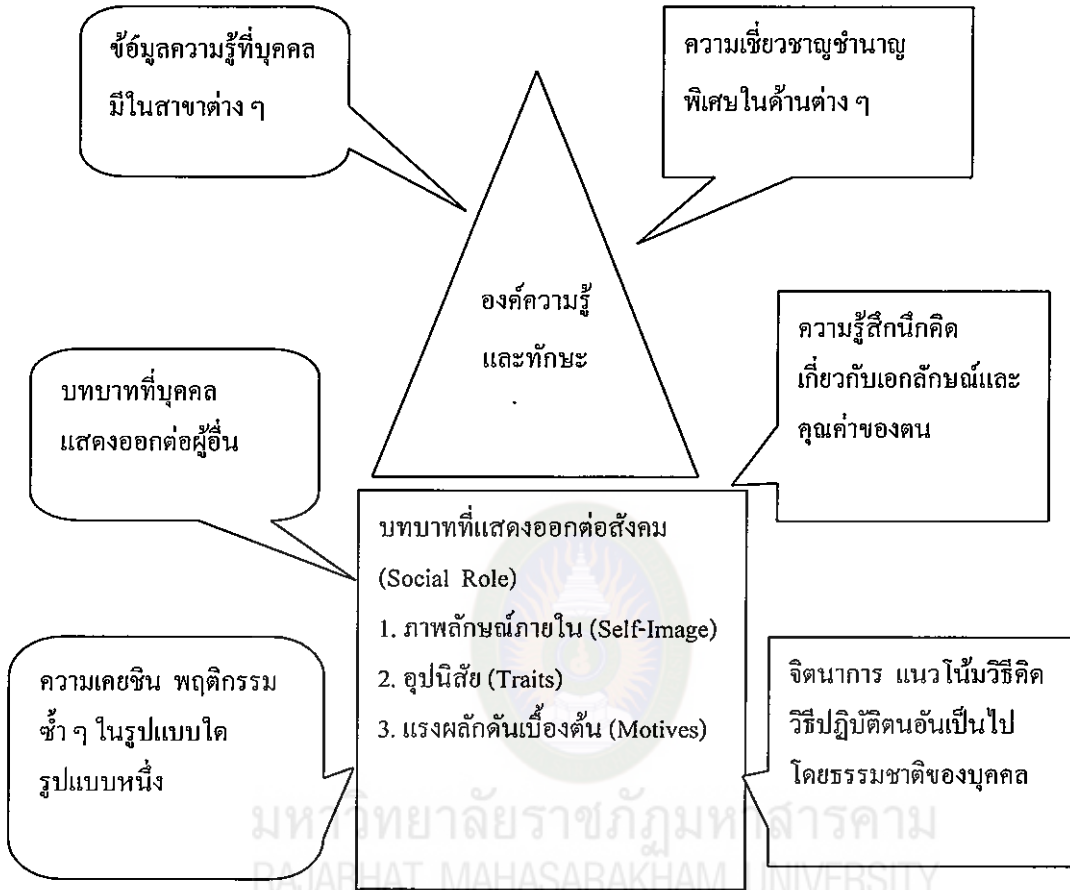
1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีการอธิบายเชิงวิชาการในรูปแบบของ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบ ได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำคือส่วนที่เป็นองค์ความรู้และทักษะของบุคคลที่มีอยู่และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการ

ทำงานของบุคคลภายนอก อย่างแลเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2549 : 16)



แผนภาพที่ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2549 : 16

จากภาพที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ในตัวเองซึ่งอธิบายในรูปแบบภูเขาน้ำแข็งได้ว่าส่วนเล็ก ๆ ของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นจะสังเกตเห็นได้ และสามารถที่จะวัดได้นำมาพัฒนาได้ก็เปรียบเสมือนกับส่วนขององค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ภายนอกซึ่งจะง่ายต่อการที่จะพัฒนาแต่ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำที่เป็นส่วนใหญ่นั้นเป็นได้ยาก สังเกตได้ยาก และวัดได้ยากกว่าแต่เป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลและซ่อนเร้นอยู่ลึก ๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ บทบาท

ที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายในแรงจูงใจ ลักษณะนิสัยแรงผลักดันเบื้องลึกสมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนาบางครั้งสมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมการบำบัดทางจิตวิทยาและหรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคลแต่ก็เป็นสิ่งที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลานาน และเนื่องจากการกล่าวไว้ว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรืออาจหมายถึงส่วนลึก ๆ ของจิตใจ ของบุคคลมีความสำคัญกว่าส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทำให้บางครั้งโมเดลสมรรถนะไปเน้นในส่วนนี้มากจนละเลยส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ในความเป็นจริงแล้วการที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้สิ่งแรกที่ต้องมีและขาดเสียไม่ได้เลยนั่นคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะทำงาน หรือเป็นปัจจัยที่เรียกว่า “Can do” หรือบุคคลนั้น แต่เดิมเคยเรียกว่าเป็นปัจจัย “will do” คือเมื่อมีความรู้ความสามารถแล้วแต่จะตั้งใจทำงานหรือไม่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งแยกออกมาต่างหาก ถ้าบุคคลมีทั้งความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานก็จะทำให้ทำงานได้ดี

จากข้อความข้างต้นกล่าวได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานตามปกติ

#### 4. ประเภทของสมรรถนะ

ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและองค์กร เนื่องจากสามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละองค์กรนั้นจะต้องเข้าใจความหมายประเภทของสมรรถนะเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้องต่อไป

ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, 2549 : 3) ได้แก่

1. สมรรถนะพื้นฐาน หรือสมรรถนะหลัก (Threshold/Core Competency) ได้แก่ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า Core Competency นี้ถือเป็นคุณสมบัติร่วมของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีหรือวัฒนธรรมองค์กร

2. สมรรถนะอื่นที่ไม่ใช่สมรรถนะพื้นฐานหรือสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competency) ได้แก่ บัญชีต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีแต่ปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง หรือกล่าวอีกอย่างว่าเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competencies ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะด้านตัวบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปินการแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะด้านงาน (Job Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะด้านองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้เช่น บริษัท โซนี่ เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าประเภทอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็กบริษัท โนเกียเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องโทรศัพท์มือถือชั้นนำของโลก

กิริติ ยศยิ่งยง (2550 : 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ โดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะพบว่าองค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจำทำอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (A Body of Knowledge) และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role)

ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กรให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

รัฐภา ณ น่าน (2550 : 23-24) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) เป็นสมรรถนะที่จะบ่งบอกให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบว่า องค์กรจะมีทิศทางการดำเนินงาน หรือยุทธศาสตร์ไปในทางทิศใดซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หรือ สมรรถนะทั่วไป (General Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จจุดมุ่งตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ต้องถือปฏิบัติร่วมกัน

3. สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานสายงานสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของและตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายวิชาชีพเดียวกัน จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมี และจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร โดยสมรรถนะนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

Bryant and Poustie (2001 : 74) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral Competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

Spencer et al (1993 : 43-44) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential Competency) หมายถึงพื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึงสมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average Performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic Competency) หมายถึงสมรรถนะหลักขององค์กรแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational Capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยี

## 5. ประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในองค์กร

การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ (จารุบล ทนศิริ. 2550 : 38-39)



### 5.1 ประโยชน์ต่อบุคลากร

5.1.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้) ว่าอยู่ระดับใด มีจุดอ่อนจุดแข็งในเรื่องใดบ้าง และต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง

5.1.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตนแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไร และสามารถชี้เกณฑ์ในการวัดความรู้ทักษะ และคุณลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

5.1.3 ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ของตน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

### 5.2 ประโยชน์ผู้บริหารระดับหน่วยงาน

5.2.1 ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

5.2.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล

5.2.3 เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

### 5.3 ประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูง

5.3.1 สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน

5.3.2 ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Drive) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

5.3.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

5.3.4 สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน

#### 5.4 ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

5.4.1 เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและสมรรถนะตามกลุ่มงาน

5.4.2 สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา และการฝึกอบรมบุคลากรได้โดยตรงตามความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน

5.4.3 นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่งงานพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

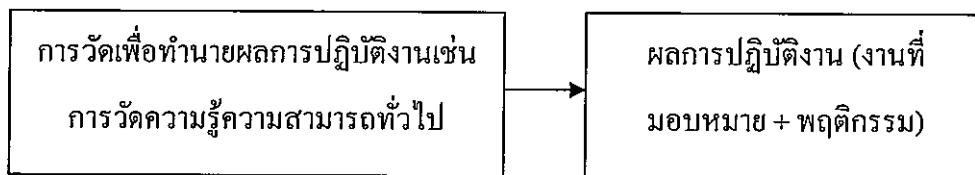
สรุปว่าประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในองค์กรช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development) ของตน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา และการฝึกอบรมบุคลากรได้โดยตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

#### 5.5 การนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการบริหารผลงาน (ชูชัย สมितिไกร. 2550 : 26-35) ดังนี้

5.5.1 การสรรหาและการคัดเลือกในกระบวนการสรรหาและเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถคุณลักษณะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าระบบการคัดเลือกเน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ สำหรับสมรรถนะ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นส่วนเสริมเข้ามาเพื่อช่วยให้เลือกจ้างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการ ปฏิบัติงาน เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการ

คัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติก็ได้ โมเดลการคัดเลือกบุคลากรอย่างง่ายแสดงดังต่อไปนี้



### แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการคัดเลือก

ที่มา : Binning & Varrett (1989 ; อ้างถึงใน กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, 2549 : 12)

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่าการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่สำคัญต่อการทำงานนั้นเป็นส่วนที่เน้นในกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการฝึกอบรมพัฒนา นอกจากนี้แล้วยังมีการนำคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกอีกด้วย ด้วยการใช้หลักว่าพฤติกรรมในอดีต ใช้ทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่คล้ายกัน และในเวลาที่ไม่ห่างกันจนเกินไปนัก ประโยชน์ที่นำมาใช้ เช่นการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาว่าผู้สมัครมีพฤติกรรมในอดีตคล้ายกับพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานต้องการหรือไม่ กล่าวโดยละเอียดคือถ้าต้องการค้นหาว่าผู้สมัครเป็นผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือไม่ก็สัมภาษณ์ประวัติเพื่อดูว่าผู้สมัครมีลักษณะของความขยันขันแข็ง รับผิดชอบ เอาใจใส่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มาในอดีตหรือไม่ เป็นต้น

โดยสรุป สมรรถนะ สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดต้องมีความเข้าใจเพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก มีดังนี้

1. ช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆหรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้
2. นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ เช่น การสัมภาษณ์ ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3. ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับกับความต้องการของตำแหน่งงาน

4. ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือกเพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์ น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน

5.5.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่เดิมในด้านการพัฒนาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ ทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องคัดกรองการฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะนั้นสิ่งที่จะต้องมี คือ

1) ชุดของพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงสมรรถนะที่ต้องการจะจัดการฝึกอบรม

2) กระบวนการในการหาข้อมูลว่าบุคลากรมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับใดและใครบ้างที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะใด (หรือที่มักเรียกว่า Need Analysis )

3) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ

4) การติดตามผลและช่วยเหลือเพื่อให้แน่ใจได้ว่าบุคลากรมีสมรรถนะจากการฝึกอบรมและพัฒนาจริง

5.6 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency ) มาใช้ในการพัฒนา

5.6.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map )

5.6.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างมีช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

5.6.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป มาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

5.6.4 การประเมินผลงานกระบวนการประเมินผลขณะปฏิบัติงานของบุคลากรจะดูทั้ง Input และ Output โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาตนเอง ดังนั้น หลักการประเมินผลงาน จึงควรประเมินใน 2 ส่วน คือ

1) การประเมินในส่วนของงานที่มอบหมาย เป็นการประเมินเรื่องของเป้าหมายว่าปีนี้จะทำงานอะไรบ้าง มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและวัดออกมาว่าสำเร็จ หรือไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ประเมินในส่วนของพฤติกรรมในการทำงานหรือสมรรถนะ (Competency) ว่าแต่ละคนมีสมรรถนะในแต่ละเรื่องในระดับใด และได้มีการพัฒนามากน้อยเท่าไรในแต่ละปีและนำ 2 ส่วนมารวมกันแล้วสรุปออกมาเป็นผลงานทั้งปี การกำหนดสัดส่วนตรงนี้สามารถทำได้แตกต่างกัน บางองค์กรอาจจะใช้ทั้ง 2 ส่วน คือ ต้องการให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาให้มากขึ้น เพราะถ้าบุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพสูงขึ้นก็จะมีส่วนทำให้ผลงานโดยรวมขององค์กรในปีนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย

สำหรับในระยะเริ่มแรกที่มีการนำระบบสมรรถนะ (Competency) มาเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและการเบี่ยงเบนในการประเมิน ควรจะมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก่อน เพื่อวัดศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเป็นอย่างไรเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของบุคลากร ต่อเมื่อได้มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรไปแล้วสักระยะหนึ่งจนเป็นปกติหรือเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนยอมรับร่วมกันจึงควรจะนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมาใช้ในการประเมินควบคู่กัน เพื่อให้ระบบการประเมินมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเป็นระบบที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

5.7 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมิน

5.7.1 ช่วยให้ทราบว่า สมรรถนะ (Competency) เรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

5.7.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5.7.3 การบริหารผลตอบแทน ผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) จะมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในบทบาทของภาคเอกชน เพราะเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานหรือ Competency ของคนให้อยู่ในระดับสูงอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลต่องาน โดยรวมขององค์กร ดังนั้น ถ้าบุคลากรคนใดมีการพัฒนาได้ตามที่กำหนดหรือสูงกว่าองค์กรก็จะพิจารณาให้ผลตอบแทนพิเศษ แต่โดยหลักทั่วไปแล้วไม่ควรนำเรื่องการให้ผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้การประเมินมีการเบี่ยงเบนจากความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร โดยตรงดังนั้นการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรสิ่งแรก

ที่ได้มีการพิจารณานำไปใช้ประโยชน์ คือมองในเรื่องของการพัฒนาเพียงอย่างเดียวประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารผลตอบแทน

1) ช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

2) ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

5.7.4 การบริหารผลงาน (หรือที่เรียกว่าเป็นการรักษาไว้ และประโยชน์การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเป็นเพียงหนึ่งองค์ประกอบของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หากการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ขาดการบริหารผลงานที่ดี เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม บรรยากาศทำงานที่ไม่ดี และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น องค์กรอาจจะไม่สามารถรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หรือรักษาไว้ได้ก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

การบริหารผลงานเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่ (1) การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัด (2) การติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง (3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) การให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดี

อย่างไรก็ดีในที่นี้เน้นการบริหารผลงานเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสมรรถนะเท่านั้น การบริหารผลงานในส่วนของการมอบหมายนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินสมรรถนะนั้นถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลงานเท่านั้น ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการไว้ตามรายละเอียดในพจนานุกรมสมรรถนะแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือกระบวนการประเมิน

เมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้วรวมกับการประเมินงานที่มอบหมาย การจ่ายค่าตอบแทนควรทำให้สัมพันธ์กัน เป็นการใช้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงเสริมของการมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งหลักการของบริหารงานผลงาน คือบุคลากรที่มีผลงานดีกว่า มากกว่าก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วย

## แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ

### 1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักขององค์กร

โดยทั่วไปส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กรให้มีลักษณะของการทำงานแบบมืออาชีพ และมุ่งเน้นถึงเป้าประสงค์ขององค์กรขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงทำให้ความสำคัญกับวิธีการหลักที่จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่โดดเด่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 แนวทาง คือ (สำนักงาน ก.พ.2547:224)

1. การฝึกอบรม (Training) คือ การจัดกิจกรรมโดยมุ่งเน้นงานปัจจุบัน เพื่อนำสิ่งที่ เรียนรู้มาใช้ทันที เช่น นักบัญชีสอนวิธีการทำบัญชี

2. การศึกษา (Education) คือการเตรียมบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคต แต่ยังคงเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นักบัญชี สอนการทำบัญชีที่จะนำมาใช้ในอนาคต เช่น อาจจะมีการเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

3. การพัฒนา (Development) คือ การจัดกิจกรรมให้มุ่งเน้นอยู่ที่การพัฒนาองค์กรในอนาคต

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551 : 5-4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปแล้วทำได้หลายแนวทาง แต่แนวทางที่นิยมทำกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาการพัฒนาในงาน และการฝึกอบรมกล่าวคือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การจัดส่งผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาในระดับและหลักสูตร การศึกษาต่าง ๆ รูปแบบที่สำคัญของการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการพนักงาน ได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) หมายถึงการจัดให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้ฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงาน

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร โดยจะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งท้าทายในสังคม ที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ให้ได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต ได้ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ทางด้านเทคโนโลยี มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งติดอยู่ในตัวทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแต่ละคนต้องมี

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กร จึงอาศัยแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาประยุกต์ใช้กับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก เนื่องจากเป้าประสงค์หลักเป็นการพัฒนาบุคลากร และองค์กรเช่นเดียวกัน อีกทั้งสมรรถนะเป็นหนึ่งในแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการและเทคนิคการพัฒนาที่มีความหลากหลายและมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกลไกในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะสูงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ จนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผลสำเร็จ ดังนั้น การเลือกวิธีการและเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการพัฒนาจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะได้ดี และรวดเร็วขึ้น

นันทยา สร้อยพยอม (2554 : 41) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นรูปแบบพื้นฐาน (Base Model) ที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและรับประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีทักษะที่ถูกต้องและสามารถที่จะมีผลงานในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะนั้น มาจากความรู้ ทักษะ และปัจจัยอื่น ๆ ดังนี้

1. อายุอายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และ ระดับวุฒิภาวะเมื่อมีอายุมากขึ้น ความคิดและการมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งความคิดและการกระทำจะปรับไปตามวัย

2. ประสบการณ์การทำงาน เมื่อประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จะมีทักษะ ความชำนาญในงานสูงขึ้นความคิดและการกระทำต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น



ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในที่สุด

3. ระดับการศึกษาการศึกษาจะทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้องกว่า

4. การได้รับการฝึกอบรมการอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากร โดยการพัฒนาความคิด การกระทำ ความรู้และความชำนาญการ ได้รับการอบรมเพิ่มเติมจะเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการของบุคคล จะช่วยให้บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันและเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลให้การแสดงพฤติกรรมแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วยส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 81-85) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคลเป็นลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้การแสดงออกลักษณะนิสัยแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจเป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะสมกับงานจำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานแตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสิทธิภาพ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องบอกจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก ที่มีผลต่อการแสดง พฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วยสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

### 2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน

2.1.1 วิธีการทำงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรต้อง ติดต่อ ประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงาน อยู่ที่อุปกรณ์ ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงานที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบ อ้าวมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงาน มีส่วนจูงใจให้บุคคล รักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความ สะดวกสบายทางคมนาคมการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

### 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร

2.2.1 ลักษณะขององค์กรเป็นลักษณะของสถานที่ทำงานหากเป็นงาน ราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็น โรงงานก็ หวังเรื่องรายได้ เป็นต้น

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชาเป็นการพิจารณาสาย งานลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องมือจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่

Mccomic and Ilgen (1985 : 65) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Variable) หมายถึงลักษณะที่แสดงความเป็น เอกลักษณะเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปัจจัยด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เพศ อายุ ความถนัด ความเชื่อ ความสนใจ ค่านิยม แรงจูงใจ ฯลฯ

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Variable) หมายถึง เงื่อนไขเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากตัวบุคคล ที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้แยกพิจารณาได้ 2 ประเภทคือ

2.1 ตัวแปรทางด้านกายภาพและงาน (Physical Variable) ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน รูปแบบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สภาพเครื่องมือ เครื่องใช้ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรองค์กรและสังคม (Organization Social Variable) เช่น ลักษณะโครงสร้างและนโยบายองค์กร ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของสิ่งล่อใจและสภาพแวดล้อมในสังคม

## 2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคล สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ สมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (นนทยา สร้อยพยอม. 2554 : 43-44)

### 2.1 สมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.จัดทำตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ขึ้น แล้วดำเนินการกำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับชั้นงาน โดยในแต่ละสมรรถนะจะต้องมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมเพื่อแสดงสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละระดับและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วยดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2523 : 1-28)

### 2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1) คำจำกัดความการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) ความหมายการมุ่งหมายผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า "มาตรฐาน" ดังกล่าวนั้นอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

### 2.1.2 บริการที่ดี (Service Mind)

1) คำจำกัดความบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ความหมายบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัดหรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

### 2.1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความตำแหน่ง และแต่ละระดับชั้นงาน โดยในแต่ละสมรรถนะ จะต้องมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรมเพื่อแสดงสมรรถนะ ที่เหมาะสมของแต่ละระดับ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะดังกล่าว ได้อย่าง ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : 1-28)

#### 2.1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1) คำจำกัดความการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ ได้มาก่อน

2) ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า”มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึง มาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

#### 2.1.5 บริการที่ดี (Service Mind)

การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามของ ข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความหมายบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความ พยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่ เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการ ได้บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือก กลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึก ของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

#### 2.1.6 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1) คำจำกัดความการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจ ใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษ

ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2) ความหมายการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

#### 2.1.7 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือการดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

#### 2.1.8 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีมรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าวหมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

### 2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นสำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

สมรรถนะที่ 1 คือ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

สมรรถนะที่ 2 คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

สมรรถนะที่ 3 คือการพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)

สมรรถนะที่ 4 คือ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

สมรรถนะที่ 5 คือ การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

สมรรถนะที่ 6 คือ ความเข้าใจข้อแตกต่าง (Cultural Sensitivity)

สมรรถนะที่ 7 คือ ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

สมรรถนะที่ 8 คือ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

สมรรถนะที่ 9 คือ การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

สมรรถนะที่ 10 คือ ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)

สมรรถนะที่ 11 คือ ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

สมรรถนะที่ 12 คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

สมรรถนะที่ 13 คือ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

สมรรถนะที่ 14 คือ สภาวะผู้นำ (Leadership)

สมรรถนะที่ 15 คือ สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Orientation)

สมรรถนะที่ 16 คือ วิสัยทัศน์ (Visioning)

สมรรถนะที่ 17 คือ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

สมรรถนะที่ 18 คือ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

สมรรถนะที่ 19 คือ การควบคุมตนเอง (Self Control)

สมรรถนะที่ 20 คือ การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

## แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ในระบบการปกครองทุกประเทศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มักมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลางเพื่อความสะดวก เพราะในสมัยนี้อาณาเขตประเทศยังไม่มาก พลเมืองน้อยและกิจการที่รัฐต้องสนองตอบประชาชนมีน้อยต่อมาเมื่อมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีมากขึ้นภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบมากขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถสนองการบริการและอำนาจประโยชน์แก่ประชาชนได้ทั่วถึง ดังนั้นแนวคิด

ในการกระจายอำนาจ การบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้ทั่วถึง

### 1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองซึ่งราชการส่วนกลาง ได้มอบอำนาจให้ปกครอง และบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และพื้นที่ของตนกำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง เพียงแต่คอยกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย

โกวิท พวงงาม (2550 : 7) ให้ความหมายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่นมีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจการบริหารการเงิน การคลัง และการกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินการภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและประชาชนในท้องถิ่น องค์กรดังกล่าว

ในประเทศไทย ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อ.บ.จ.) เทศบาล (องค์กรบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) พัทธา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ธนาศิษย์ หงษ์ทอง (2552 : 29) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ให้ท้องถิ่นเกิดการปกครองตนเอง โดยมีการเลือกตั้งผู้ที่จะเข้ามาบริหาร และการเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มุ่งหวังเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง เพราะเป็นการเน้นให้ประชาชนในพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการดูแล พัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของตน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด และเกิดการพัฒนายั่งยืนตลอดไป

Wit (1961 : 1-2) นิยาม การปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจแก่ประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน



Robson (1995 : 574) นิยามว่าเป็นหน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมืองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จากคำนิยามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลกลาง หรือส่วนราชการ ให้อำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแล พัฒนา และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตน ผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมีความอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง เพียงแต่คอยกำกับดูแลให้ท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย

## 2. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การปกครองท้องถิ่น จำแนกได้ ดังนี้ (มาลัยพร วงศ์ไชยา. 2552 : 33-34)

2.1 เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้อย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบา ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

2.3 เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2.4 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษ การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะ โดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

### 3. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น (สันติทิธี ชวลิตธำรง. 2550 : 55)

- 3.1 เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy)
- 3.2 ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง (Self Government)
- 3.3 เป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาล
- 3.4 สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
- 3.5 เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต
- 3.6 สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

### 4. ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้นลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญจึงมีดังนี้ (รัชดา ฅ น่าน. 2550 : 25-26)

1. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ
2. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมายเช่นสภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และความหนาแน่นของประชากร ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์การจัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการคือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวนประชากรและขนาดพื้นที่

3. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ โดยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการ

ปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้นการที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

4. ความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

6. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลางและมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยของการปกครองระดับรองของรัฐและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่น ว่ามีลักษณะสำคัญหลายประการดังต่อไปนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546 : 22) ได้จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างเป็นอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอ

คำสั่งจาก ราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์กรท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเอง บริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

พรชัย เทพปัญญา (2547 : 10) ให้มีความเห็นว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือเป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยไม่ขาดตอน ไม่ใช่แค่ชั่วคราวหยุด มีอำนาจที่จะกระทำกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถที่จะทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มีสิทธิที่จะฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้องคดีความในศาลได้ และสามารถที่จะเก็บภาษีอากรและ กำหนดงบประมาณของตนเอง

นอกจากนี้ ปธาน สุวรรณมลล (2554 : 4-5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอำนาจของกฎหมายการเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อพันธะทางกฎหมายเช่นทำสัญญาการก่อหนี้ เป็นต้น
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุน้ำที่ไว้โดยชัดเจนหรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเริ่มทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ
3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่นการไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นในท้องถิ่นใด

ที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากและมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้ได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลต่อท้องถิ่น โดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเอง ได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 77) ที่ได้เสนอลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่ขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น

5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปว่าลักษณะการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย การเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลางมีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐและมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทนซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## องค์กรบริหารส่วนตำบล

### 1. ความเป็นมาขององค์กรบริหารส่วนตำบล

รัตนติกรณ์ จินบุตร (2552 : 40 ; อ้างถึงใน บุญเสริม นาคสาร. 2543 : 42-47) ได้สรุปการปกครองระดับตำบลว่า ตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนภูมิภาคขนาดเล็กแต่ใหญ่กว่าหมู่บ้าน ขึ้นอยู่กับอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ มีกำนันเป็นผู้ปกครอง อำนาจหน้าที่ของกำนันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2475 ต่อมาในพุทธศักราช 2485 ได้มีการปรับปรุงการปกครองตำบลขึ้นมาอีก โดยกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งปลัดอำเภอประจำตำบลไปประจำตำบลต่าง ๆ และกำหนดให้มีคณะกรรมการตำบล คณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อช่วยเหลือบริหารงานในด้านการบำรุงท้องที่ หรือบูรณะชนบท ในปีพุทธศักราช 2498 รัฐบาลซึ่งมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี เห็นว่าโลกได้พัฒนาการไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย ประกอบกับการออกไปเยี่ยมเขียนราษฎรตามชนบท จึงเห็นว่าการบริหารงานตำบล หมู่บ้านนั้น ถ้าเปิดโอกาสให้ราษฎรได้ร่วมมือกันบริหารงานตำบลและหมู่บ้าน จึงได้สั่งการให้กระทรวงมหาดไทย พิจารณาตั้งสภาตำบลทั่วประเทศตามคำสั่ง 222/2499 ลงวันที่ 8 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2499 จัดระเบียบสภาตำบลขึ้น และได้ประกาศสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศ 4,000 กว่าแห่ง

ต่อมาโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515 ได้จัดตั้งสภาตำบล ในขณะนี้ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2535 เมื่อรัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายด้านการเมืองการปกครองที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นระดับตำบลเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความคล่องตัวและร่วมกันแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งที่ 802/2535 ลงวันที่ 28 เดือน ตุลาคม พุทธศักราช 2535 โดยสมควรปรับปรุงสถานะของสภาตำบลและการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบล 617 แห่ง ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2538 (กรมการปกครอง. 2547 : 20-22)

## 2. จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะเป็นสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ จึงมีบทบัญญัติให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเงื่อนไข ดังนี้ (สนธิท จรอนันต์. 2549 : 64)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
2. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น
3. องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทย ประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วน

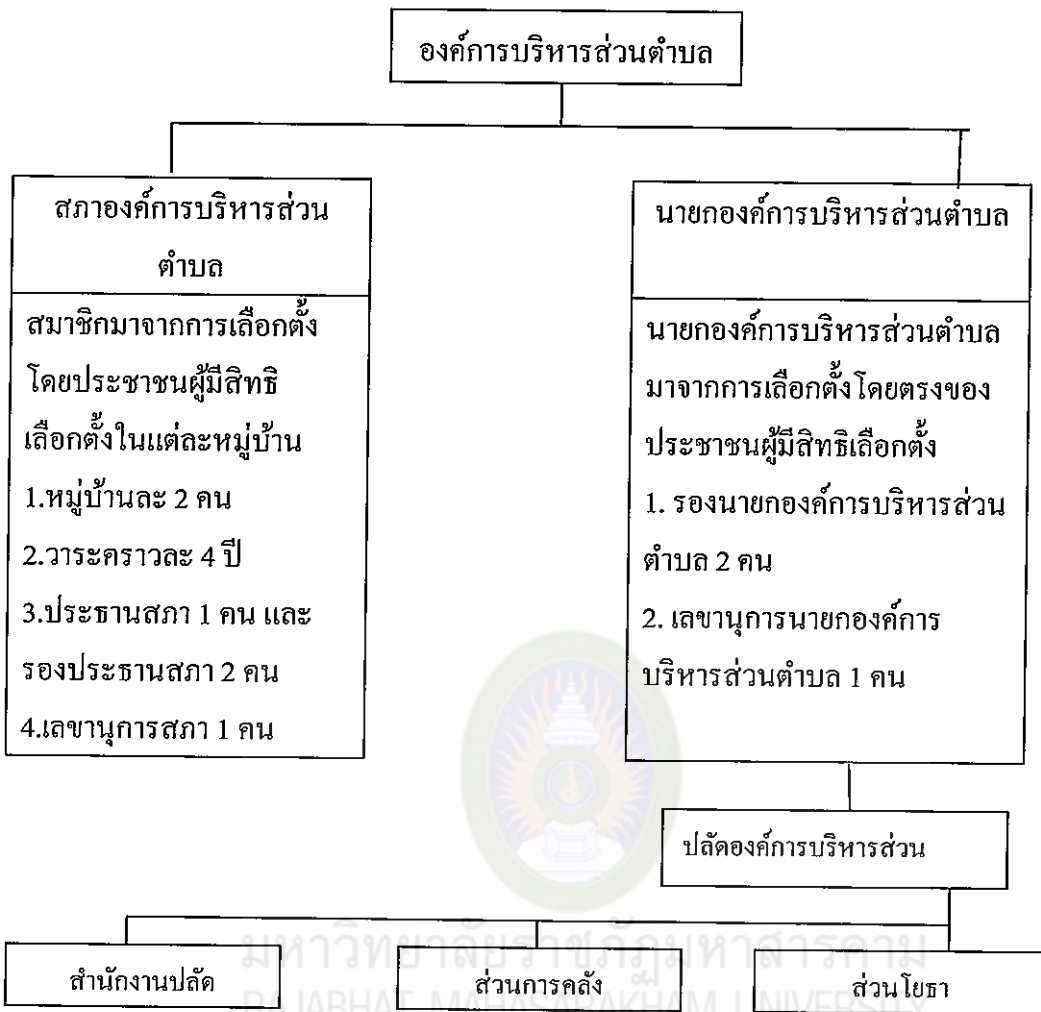
ตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันหรือให้รวมกับหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

### 3. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) แบ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน (สนธิ จรอนันต์. 2549 : 66-67) ดังภาพที่ 4

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาตำบลกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ





แผนภาพที่ 4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง. 2547 : 26)

3.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจแต่งตั้งผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน มีหน้าที่ บิหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็น ไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครองได้จัดแบ่ง อบต. ออกเป็น 5 ชั้น โดยใช้เป็นเกณฑ์รายได้ในการแบ่ง ดังนี้

3.2.1 อบต. ชั้น 1 เป็น อบต. ที่มีเกณฑ์รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 21 ตำแหน่ง

3.2.2 อบต. ชั้น 2 เป็น อบต. ที่มีเกณฑ์รายได้ตั้งแต่ 12-20 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 12 ตำแหน่ง

3.2.3 อบต. ชั้น 3 เป็น อบต. ที่มีเกณฑ์รายได้ตั้งแต่ 6-12 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 6 ตำแหน่ง

3.2.4 อบต. ชั้น 4 เป็น อบต. ที่มีเกณฑ์รายได้ตั้งแต่ 3-6 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 4 ตำแหน่ง

3.2.5 อบต. ชั้น 5 เป็น อบต. ที่มีเกณฑ์รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 3 ตำแหน่ง

#### 4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)

1. จัดให้มีการและบำรุงทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกัน โรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

#### สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

กฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตราขึ้นเมื่อปี พุทธศักราช 2542 ยังได้มอบหมายภารกิจในการจัดบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อันเกี่ยวข้องกับเรื่องการค้าขาย โอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะจากรัฐบาลกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้รวม 31 ภารกิจ เท่ากับเทศบาล และเมืองพัทยา ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และจากมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจแยกเป็น 6 ด้าน คือ (วุฒิสาร ตัน ไชย. 2547 : 2-3)
- 3.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 31.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

31.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม

และการท่องเที่ยว

31.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม

31.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามกลุ่มภารกิจต่าง ๆ จะมีผลอย่างสมบูรณ์ต่อเมื่อแผนการปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้แล้ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างการบริหาร 2 ฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติโดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อบริการประชาชน โดยการบริหารงานนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนและทำให้การตรวจสอบการบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีผลให้การจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

## 5. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล เราจะยึดหลักตามเจตจำนงของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นสำคัญ ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 283 วรรค 2 ว่า “การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือผลประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือที่ กฎหมายบัญญัติมิได้” “การกำกับดูแลต้องมีการกำกับดูแลทั้งคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคณะ และรายบุคคลเพราะทั้งหมดนี้คือ ส่วนประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคณะ และรายบุคคลเพราะทั้งหมดนี้คือ ส่วนประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนรวมทั้งหมด การกำกับดูแลอาจจะมีมาจาก 5 ทางด้วยกัน คือ (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์. 2542 : 48-53)

5.1 โดยราชการบริหารส่วนกลาง/หรือตัวแทน ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหรือปลัดอำเภอ หัวหน้ากิ่งอำเภอ ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้ทำหน้าที่

กำกับดูแลในเรื่องต่าง ๆ กัน เช่น การสั่งให้พ้นจากตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารฯ มาตรา 64 (8) วรรค 4 หรือ มาตรา 92 หรือยุบสภา มาตรา 64 (2) เป็นต้น

5.2 โดยบทบัญญัติของกฎหมายที่ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล

5.3 การถูกกำกับดูแลโดยประชาชน

นอกจากนี้ (กรมการปกครอง. 2543 : 2-3) ในคู่มือปฏิบัติงานเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามโครงการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้มาตรการเสริมสร้างการพัฒนาชนบทและชุมชน (มพช.) ได้เน้น หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ปรับวิธีการทำงานใหม่ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไว้ดังต่อไปนี้

5.3.1 ให้ประชาชนผู้แทนชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

5.3.2 จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อร่างแผนพัฒนา ก่อนนำเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นการตรวจสอบข้อบังคับตำบล ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อบังคับเพิ่มเติมให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

5.3.3 ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาเข้าร่วมดำเนินการ โครงการ

5.3.4 ให้ผู้แทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบ

กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ( อบต. ) พ.ศ. 2538 และจัดประชุมประชาคมเพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานโครงการ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนประเมินผล ซึ่งเป็นการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต. )

5.3.5 ให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยการจัดประชุมประชาคม การกำกับดูแลโดยประชาชน นับเป็นเรื่องใหม่ในการปกครองแบบไทย ๆ ซึ่งต้องใช้เวลาในการให้ศึกษาอย่างมากและต่อเนื่องแก่ประชาชนให้ทราบกลไกเหล่านี้ว่าเป็นสิทธิเสรีภาพอันสำคัญ ที่จะสร้างรากฐานการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

5.4 การกำกับดูแลซึ่งทางสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีต่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 มาตรา 46

5.4.1 ความเห็นชอบในแผนพัฒนาตำบล

5.4.2 ให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล และร่างข้อบังคับงบประมาณ

5.4.3 ควบคุมการบริหารของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย  
แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

5.4.4 สถานองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียง  
ไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

5.4.5 สถานองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบังคับ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่คณะ  
กรรมการบริหารเสนอและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับสถานองค์การบริหารส่วนตำบล  
หรือสถานองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบังคับงบประมาณดังกล่าวด้วย  
คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่า  
ที่มีอยู่ ซึ่งในบทบัญญัตินี้คณะกรรมการบริหารจะต้องพ้นจากตำแหน่ง ทั้งคณะ

5.5 การกำกับดูแลระหว่างสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างกันเอง  
สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและ  
วัฒนธรรม ป้องกัน โรคและระงับ โรคติดต่อ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และส่งเสริมพัฒนา  
พัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ กลุ่มครอบครัวและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อมด้วย ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวแล้วยังมีหน้าที่บำรุงและส่งเสริม  
การประกอบอาชีพของราษฎร ซึ่งอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะไม่เป็นการ  
ตัดอำนาจ หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ และการ  
ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ  
ประชาชน และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน  
และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตามมาตราที่ 69/1 นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำ  
กิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการ  
ส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้เมื่อ ได้รับความยินยอมจากสภาตำบลหรือหน่วย  
การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและ 59 กิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและ  
เป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

## 6. การจัดทำแผนอัตรากำลัง

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่ง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัด นครพนมในฐานะคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545

## 7. ประโยชน์ของการทำแผนอัตรากำลัง

- 7.1 เพื่อการวางแผนอัตรากำลังขององค์กร
- 7.2 เพื่อสรรหาคนและใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 7.3 เพื่อกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสม



7.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

7.5 ผู้บริหารสามารถทำแผนงาน แผนคน แผนเงิน ในแผนเดียวกัน

7.6 ผู้บริหารสามารถทำแผนหมุนเวียนกำลังคนในส่วนที่เกิน/ขาด ทำให้เกิดการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ

7.7 ผู้บริหารสามารถเตรียมคนที่มีความชำนาญ/เชี่ยวชาญ เพื่อวางเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการได้อย่างเหมาะสม

## บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

### 1. ประวัติความเป็นมา

โคกสว่าง คือ พื้นที่ที่มีความสูงไม่สม่ำเสมอเมื่อระยะเวลารุ่งอรุณ ทำให้รู้แจ้งเกิดปัญหาดำบลโคกสว่าง แต่เดิมขึ้นกับตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก และได้แยกออกจากตำบลปลาปาก ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งในเขตการปกครองของอำเภอปลาปาก

### 2. ที่ตั้ง

ตำบลโคกสว่าง อยู่ห่างจากอำเภอปลาปาก ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามถนนของกรมโยธาธิการ ระยะทางยาวประมาณ 8.5 กิโลเมตร

### 3. เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ 53.49 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 23,437 ไร่ มีพื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ 21,779 ไร่

### 4. อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ	จดตำบลปลาปาก	อำเภอปลาปาก
ทิศใต้	จดตำบลโคกสี	กิ่งอำเภอวังยาง
ทิศตะวันออก	จดตำบลหนองเทาใหญ่	อำเภอปลาปาก
ทิศตะวันตก	จดตำบลโคกสูง	อำเภอปลาปาก

### 5. จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีจำนวนประชากร 4,729คน เป็นชาย 2,352 คน หญิง 2,377คนแบ่งการปกครองออกเป็น 8หมู่บ้าน ชื่อตามมูลประชากรตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (ข้อมูลของเดือนธันวาคม 2556) ที่มา: สำนักบริหารทะเบียนกรมการปกครอง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลประชากรตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม (ข้อมูลของเดือน ธันวาคม 2556)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวน (ครัวเรือน)
		ชาย	หญิง		
1	โคกสว่าง	132	165	297	129
2	โพนสว่าง	210	215	425	156
3	ศรีรัตน	422	389	811	257
4	วังกะเบา	140	139	279	76
5	นาสีนวน	384	425	809	232
6	วังกะเบา	381	341	722	229
7	ศรีรัตน	490	516	1,006	314
8	โคกสว่าง	193	187	380	166
รวม		2,352	2,377	4,729	1,559

ที่มา: สำนักบริหารทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.

6. สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพหลักของประชากรตำบลโคกสว่าง คือ การทำนา เลี้ยงสัตว์ โค กระบือ เป็ด ไก่ สุกร

7. รายได้ของประชากรในตำบลโคกสว่าง / ปี (ที่มา : ข้อมูลพื้นฐานความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) พ.ศ.2557)

รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรในพื้นที่ตำบลโคกสว่าง 50,799 บาท/ปี

รายได้เฉลี่ยของประชากรในพื้นที่ตำบลโคกสว่าง 29,797 บาท/ปี

8. ด้านการศึกษา

8.1 ศูนย์ฝึกอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มี 5 แห่ง

8.2 โรงเรียนระดับประถมศึกษา มี 4 แห่ง

9. ด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 แห่งคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสว่าง หมู่ที่ 8 บ้านโคกสว่าง

## 10. ด้านศาสนาและวัฒนธรรมชุมชนมีการทำบุญหรืองานประเพณี ดังนี้

- |                      |              |                      |
|----------------------|--------------|----------------------|
| 10.1 เดือนมกราคม     | ทำบุญประเพณี | ทำบุญขึ้นปีใหม่      |
| 10.2 เดือนกุมภาพันธ์ | ทำบุญประเพณี | บุญกองข้าว           |
| 10.3 เดือนมีนาคม     | ทำบุญประเพณี | บุญข้าวจี            |
| 10.4 เดือนเมษายน     | ทำบุญประเพณี | สงกรานต์, บุญมหาชาติ |
| 10.5 เดือนพฤษภาคม    | ทำบุญประเพณี | บุญบังไฟ             |
| 10.6 เดือนมิถุนายน   | ทำบุญประเพณี | บุญวันวิสาขบูชา      |
| 10.7 เดือนกรกฎาคม    | ทำบุญประเพณี | บุญแหงน              |
| 10.8 เดือนสิงหาคม    | ทำบุญประเพณี | บุญเข้าพรรษา         |
| 10.9 เดือนกันยายน    | ทำบุญประเพณี | บุญห่อข้าวประดับดิน  |
| 10.10 เดือนตุลาคม    | ทำบุญประเพณี | บุญห่อข้าวสาก        |
| 10.11 เดือนพฤศจิกายน | ทำบุญประเพณี | บุญออกพรรษา          |
| 10.12 เดือนธันวาคม   | ทำบุญประเพณี | บุญกฐิน              |

## 11. การคมนาคม

11.1 เส้นทางติดต่อระหว่างตำบลกับอำเภอ มี 2 สาย เป็นถนนลาดยาง และลูกรัง

11.2 เส้นทางติดต่อระหว่างหมู่บ้านและถนนภายในหมู่บ้าน มี 12 สาย

12. การโทรคมนาคม โทรศัพท์มือถือเฉลี่ยครัวเรือนละ 1 หมายเลข

13. ไฟฟ้าจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ประมาณ 1,280 ครัวเรือน



แผนภาพที่ 5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง. 2557 : 8)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยมีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน และสามารถนำมาสนับสนุนในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

ศิริรัตน์ เจือ ไชสง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยอมภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยอมภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดีตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยอมภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดโดยรวม พบว่าพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยอมภูมิพิสัย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยอมภูมิพิสัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

กนกพร สีดอกไม้ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญคือ บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการให้บริการ และยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและยังขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สำคัญคือ ควรเพิ่มการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความเชี่ยวชาญใน

งานอาชีพอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริการ ควรเพิ่มการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

อมร ทองประเสริฐ (2550) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบพฤติกรรมสมรรถนะและศึกษาระดับการยอมรับแบบพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ รวมถึงศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาล สายงานนักบริหาร สังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร สังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นครทุกคน จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจระดับการยอมรับพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะและแบบประเมินระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาล สายงานนักบริหาร ซึ่งอ้างอิงจากกรอบสมรรถนะของนักพัฒนาข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่าแบบพฤติกรรมสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก Core Competency ซึ่งมีจำนวน 6 สมรรถนะย่อยได้ การคิดวิเคราะห์การบริการที่ดี การพัฒนาศักยภาพคนการดำเนินการเชิงรุก ความเข้าใจผู้อื่น และความมั่นใจในตนเอง ในภาพรวมของการยอมรับแบบพฤติกรรมสมรรถนะและพฤติกรรมสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามหน้าที่พบว่ามีค่าการยอมรับเฉลี่ยร้อยละ 96.85 โดยทุกสมรรถนะย่อยได้รับการยอมรับมากกว่า ร้อยละ 80 จึงถือว่าเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ได้จริง และจากการประเมินระดับสมรรถนะตามหน้าที่ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด และมีความแตกต่างจากการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 สมรรถนะย่อย ส่วนการประเมินระดับสมรรถนะของนักบริหาร ตั้งแต่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายถึงนักบริหารงานเทศบาลระดับ 8 (รองปลัดเทศบาล) พบว่าทั้งกลุ่มสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะย่อยอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตนเอง กับผู้บังคับบัญชาประเมิน พบว่ามีความแตกต่างในการประเมินเพียง 1-2 สมรรถนะย่อยเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าหากจะนำแบบประเมินสมรรถนะนี้ไปใช้จริง ควรจะมีเครื่องมือ/กระบวนการอื่นประกอบการประเมิน เพื่อให้ได้ระดับสมรรถนะที่แท้จริง และเห็นพ้องกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน และในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนใจจะนำแบบประเมินสมรรถนะนี้ไปใช้ควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าสมรรถนะที่พัฒนาจากการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นหรือไม่

ทวีศักดิ์ จันทร์ศิริ (2551) การศึกษาอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุศลสิน อำเภอบางบัวทอง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานเทศบาลตำบลกุศลสิน จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น

แบบสอบถามบุคลากรในเทศบาลตำบลกุดดิน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลกุดดินมีระดับความสามารถอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เรียงลำดับจากมากที่สุดถึงน้อย สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้มีความร่วมแรงร่วมใจ การเป็นผู้ให้บริการที่ดี ความเป็นผู้มีจริยธรรม การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานของตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กับทุกหน่วยงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปณิธานัฐ ศักดา (2551) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ จะวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และศึกษาระดับสมรรถนะ ที่มีอยู่ในปัจจุบันของนายช่างโยธา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 ราย รองนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล จำนวน 22 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 93 ราย ซึ่งทั้งหมดเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลทั้งหมด โดยการสำรวจ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารที่ดี ด้านความร่วมแรงร่วมใจ ด้านจริยธรรมด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะประจำ กลุ่มงาน 20 ด้าน มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 1) นโยบายและแผนมาก 2) ระดับสมรรถนะหลักที่มีอยู่ในปัจจุบันด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมใจ และด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง และระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่มีอยู่ในปัจจุบันด้านความเข้าใจระบบองค์กรและระบบราชการ ด้านความถูกต้องของงาน ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนและด้านความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะ ประจำกลุ่มงานที่เหลือ 16 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

สุดใจ ศรีระกิง (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลแะ อำเภอดงครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้กรรมการชุมชนไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินศึกษาปีที่ 4 ส่วนความรู้ในหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งหน่วยงานภาครัฐไม่เคยอธิบายหรือให้ความรู้ แต่กรรมการชุมชนส่วนใหญ่ก็มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้รอบตัว ด้านทักษะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายจากภาครัฐที่ให้ปฏิบัติเป็นประจำแต่ไม่มีความชำนาญงานในหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ แต่บางคนก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีปัญหาความขัดแย้งและการแตกความสามัคคีภายในกลุ่ม ด้าน

ทัศนคติกรรมการชุมชนส่วนใหญ่จะทำงานตามคำสั่งภาครัฐไม่ค่อยได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหรือถ้ามีความคิดสร้างสรรค์ก็มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการชุมชนส่วนใหญ่มาจากอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีปัญหา มีรายได้น้อย บางครั้งไม่เพียงพอต่อการยังชีพ และพบว่าผู้มีอาชีพข้าราชการและค้าขายไม่ค่อยร่วมกิจกรรมส่วนรวม และด้านคุณลักษณะหรือพฤติกรรม การชุมชนแต่งกายเหมาะสม ไม่มีผู้มีพฤติกรรมติดสุรา การพนันหรือมีนิสัยอหังการ แต่หลายชุมชนมีปัญหาคความขัดแย้งไม่ทำงานเป็นทีม การสื่อสารไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง เกิดความเบื่อกันหรือเหน็ดเหนื่อยต่อการปฏิบัติงานที่ยาวนาน เนื่องจากได้รับแต่งตั้งจากเทศบาลตำบลมาตั้งแต่ปี 2544

ไพโรจน์ โสภภาพร (2552 : 43) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาศักยภาพในการบริหารงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ศึกษาปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับชั้นจากประชากรที่เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 62 คน พบว่า บทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับดีทั้งหมด เช่นงานด้านการจัดทำงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการประชุม และการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ในขณะที่งานด้านบริหารงานส่วนใหญ่พบว่ามีความอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการจัดทำงบประมาณการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน แต่จะต้องปรับปรุงการบริหารงานด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

พรพิมล ชีรานุกภาพ (2553) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดที่เป็นระบบมีสูงสุดและเปลี่ยนแปลง มีต่ำสุด 2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายด้านการฝึกอบรมมีสูงสุดในระดับสูง และนโยบายด้านปัจจัยที่มีผลต่อตนเองมีต่ำสุดในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนด้านเพศมีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร อย่างมีวินัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4. สมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร 4 ด้าน คือ ความคิดที่เป็นระบบ การใช้กลยุทธ์ การทำงานเป็นทีมและการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร

เปี้ยก เวียงหม่อง (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับสมรรถนะ



ของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.38, \sigma = 0.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม ( $\mu = 4.25, \sigma = 0.36$ ) รองลงมาได้แก่ด้านทักษะ ( $\mu = 3.10, \sigma = 0.21$ ) และด้านความรู้ ( $\mu = 2.90, \sigma = 0.19$ ) ตามลำดับ 2) คณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับปานกลาง

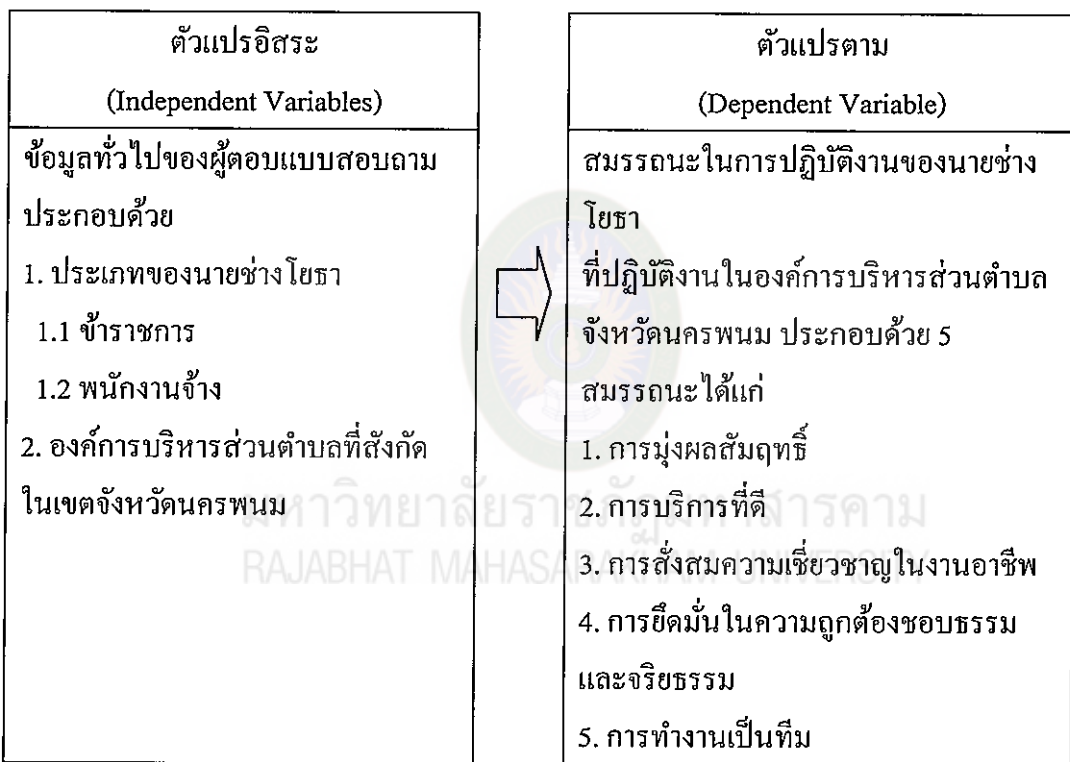
รัชฎา ฅ น่าน (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน มีจำนวน 68 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 17 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 15 ข้อ ด้านความสามารถจำนวน 15 ข้อ และด้านคุณสมบัติอื่น ๆ จำนวน 21 ข้อ ทั้งนี้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะหลักด้านความรู้ที่ต้องมีมากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น สมรรถนะหลักด้านทักษะที่จำเป็นต้องมีมากที่สุดคือ ทักษะการบริหารงบประมาณ สมรรถนะหลักด้านความสามารถที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ทักษะการบริหารงบประมาณ สมรรถนะหลักด้านความสามารถที่จำเป็นต้องมีมากที่สุดคือความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ 2. สมรรถนะที่มีในปัจจุบันของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าในปัจจุบันปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก คือสมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อประสานงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สมรรถนะที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านมีอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น และสมรรถนะด้านความสามารถ คือความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

วิสัยภรณ์ แยมสวน (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 5 ด้านคือด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีของผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานและด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานตาม

ทักษะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการไทย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักงาน ก.พ. 2553 : 2) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาในองค์การบริหารส่วนตำบล  
จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง 2557:8)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) (Yamane. 1973 : 727) และการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร (170)

E แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{170}{1 + 170(0.05)^2}$$

$$n = 119.25$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามานะ จำนวนได้ 119.25 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอเพิ่มเป็นจำนวนเต็มคือ 120 คน

### 3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 120 คน แบ่งออกเป็น 12 กลุ่ม โดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย ของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	อำเภอเมือง	26	18
2	อำเภอปลาปาก	8	6
3	อำเภอท่าอุเทน	16	11
4	อำเภอบ้านแพง	12	8
5	อำเภอธาตุพนม	18	14
6	อำเภอเรณูนคร	16	11
7	อำเภอนาแก	14	10

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
8	อำเภอสรีสงคราม	17	12
9	อำเภอนาหว้า	11	8
10	อำเภอโพธิ์สวรรค์	12	8
11	อำเภอนาทม	11	8
12	อำเภอวังยาง	9	6
รวมจำนวน		170	120

3.2 จากนั้น ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มประชากรตามหลักของการสุ่มตัวอย่าง แบบวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.3 ทำการแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายชื่อที่ปรากฏจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิดประเภทสอบถามรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากสุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 160-162) แบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านละ 7 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญ ในด้านที่ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน 5 คน

## 2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน และวิธีแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65)

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอตามเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence หรือ IOC ) โดยกำหนดให้มีคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน + เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัด ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัด ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัด ได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) นายสุวรรณวัฒน์ วัลลีย์ คุณวุฒิ ศศ.ม. รัฐศาสตร์ ตำแหน่ง หัวหน้า

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นางไพรัตน์า สิริ ตำแหน่ง ครูคศ.3 โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม คุณวุฒิ ครุศาสตร์บัณฑิต ภาษาไทย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) นายณรงค์ชัย ชงยศ ตำแหน่ง ครูคศ.2 โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม คุณวุฒิ ครุศาสตร์บัณฑิต คณิตศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลและประเมินผล

กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.67 ขึ้น ไปจึงถือว่าเป็นคำถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำไปดำเนินการทดลองใช้ต่อไป

### 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบใช้ (Try - Out) กับนายช่าง โยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 40 คน

3.2 นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้น ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อได้ค่าระหว่าง .977 - .979 แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha. 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

3.3 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีผู้ช่วยผู้วิจัย อบต. ละ 1 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ จัดหมวดหมู่ และบันทึกข้อมูลและบันทึกคะแนนลงในแบบรหัส ( Coding Form)

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) แต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likerts) โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 160-162 )

กำหนดให้ 5	คะแนน หมายถึง	มากที่สุด
กำหนดให้ 4	คะแนน หมายถึง	มาก
กำหนดให้ 3	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
กำหนดให้ 2	คะแนน หมายถึง	น้อย
กำหนดให้ 1	คะแนน หมายถึง	น้อยที่สุด

3. นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยพร้อมกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประยุกต์จาก บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 166 )

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับสมรรถนะมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับสมรรถนะมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับสมรรถนะปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับสมรรถนะน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประเภทของนายช่าง ใช้ t-test (Independent) และสมมติฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามี ความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ L.S.D. (least Significant Different )

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ โดยดำเนินการจัดกลุ่มเนื้อหาแล้วดำเนินการแจกแจงความถี่และใช้การพรรณนาความ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น จำนวน 120 คน จากนั้นนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบ การบรรยายตามลำดับ

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation)
$\sigma$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่
sig. /p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของนายช่างโยธา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 4

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 5-10

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทนายช่างโยธา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 11-13

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 14

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภทนายช่างโยธา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด รายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทนายช่างโยธาและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภท นายช่างโยธา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทนายช่างโยธา</b>		
ข้าราชการ	88	73.33
พนักงานจ้าง	32	26.67
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด</b>		
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง	18	15.00
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก	6	5.00
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน	11	9.17
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง	8	6.67
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม	14	11.67
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร	11	9.17
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก	10	8.33
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม	12	10.00
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า	8	6.67
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์	8	6.67
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่านาทม	8	6.67
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง	6	5.00
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 88 คน (ร้อยละ 73.33) เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 32 คน (ร้อยละ 26.67) เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 15.00) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาดุก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.00) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จำนวน 11 คน (ร้อยละ 9.17) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.67)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.67) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร จำนวน 11 คน (ร้อยละ 9.17) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.33) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสว่างนคร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 10.00) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.67) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.67) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.67) และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.00)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.73	0.50	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.07	0.45	มาก
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.29	0.46	ปานกลาง
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.04	0.48	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.77	0.39	มาก
รวม	3.78	0.45	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}=4.07$ ) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X}=4.04$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=3.77$ ) ด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X}=3.73$ ) และด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X}=3.29$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ สมรรถนะ
1. พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดี ทุกครั้งที่ได้รับ มอบหมาย	4.14	0.57	มาก
2. ปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนด	3.48	0.86	ปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมาย ในการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพของงานทุกครั้ง	3.80	0.81	มาก
4. ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของ หน่วยงาน	3.86	0.78	มาก
5. มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เร็วและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	3.48	0.50	ปานกลาง
6. อดทน ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	3.96	0.20	มาก
7. ตรงต่อเวลา กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดเวลา	3.38	0.49	ปานกลาง
รวม	3.73	0.50	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.14$ ) อดทน ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.96$ ) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.86$ ) กำหนดเป้าหมาย ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของงานทุกครั้ง ( $\bar{X}=3.80$ ) ปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนด ( $\bar{X}=3.48$ )

มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X}=3.48$ ) และตรงต่อเวลา กระจกคือร้อนในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( $\bar{X}=3.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D	ระดับสมรรถนะ
1. ปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด	3.28	0.45	ปานกลาง
2. บริการที่เป็นมิตร ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.48	0.72	มากที่สุด
3. ให้คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้บริการ	4.38	0.49	มาก
4. ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว	4.24	0.43	มาก
5. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริการอย่างรวดเร็ว	4.20	0.50	มาก
6. ปรับปรุงข้อบกพร่องในการบริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.83	มาก
7. มีจิตสำนึกของผู้ให้บริการ	4.20	0.50	มาก
รวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ( $\bar{X}=4.48$ ) ให้คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้บริการ ( $\bar{X}=4.38$ ) ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว ( $\bar{X}=4.24$ ) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริการอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X}=4.20$ ) มีจิตสำนึกของผู้ให้บริการ ( $\bar{X}=4.20$ ) ปรับปรุงข้อบกพร่องในการบริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.72$ ) ปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X}=3.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D	ระดับสมรรถนะ
1. กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.33	0.56	ปานกลาง
2. ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.99	0.70	ปานกลาง
3. นำวิชาการ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	2.99	0.70	ปานกลาง
4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	3.08	0.70	ปานกลาง
5. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน	3.77	0.42	มาก
6. ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.56	0.50	มาก
7. ทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงาน	3.28	0.45	ปานกลาง
รวม	3.29	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน ( $\bar{X}=3.77$ ) ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.56$ ) กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X}=3.33$ ) ทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงาน ( $\bar{X}=3.28$ ) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.08$ ) ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.99$ ) และนำวิชาการ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X}=2.99$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D	ระดับสมรรถนะ
1. ประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.83	0.38	มาก
2. ปฏิบัติงานตามหลักแนวทางวิชาชีพของตน	3.99	0.70	มาก
3. แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	3.66	0.85	มาก
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ทั้งหลักกฎหมาย และจริยธรรม	4.07	0.64	มาก
5. มีความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.09	0.71	มาก
6. ครองตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	4.38	0.49	มาก
7. ยึดมั่นความถูกต้องเสมอในการปฏิบัติงาน	4.24	0.43	มาก
รวม	4.04	0.48	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ครองตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ( $\bar{X}=4.38$ ) ยึดมั่นความถูกต้องเสมอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.24$ ) มีความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X}=4.09$ ) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริตถูกต้อง ทั้งหลักกฎหมาย และจริยธรรม ( $\bar{X}=4.07$ ) ปฏิบัติงานตามหลักแนวทางวิชาชีพของตน ( $\bar{X}=3.99$ ) ประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ( $\bar{X}=3.83$ ) และแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ( $\bar{X}=3.66$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. แสดงน้ำใจ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.50	มาก
2. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.86	0.78	มาก
3. ปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนการตัดสินใจ	4.03	0.67	มาก
4. มีความสัมพันธ์อันดีและเข้ากับผู้อื่น ได้ดี	4.24	0.43	มาก
5. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	3.96	0.20	มาก
6. รายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกในหน่วยงานทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินงาน	3.38	0.49	ปานกลาง
7. กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์	3.32	0.47	ปานกลาง
รวม	3.77	0.39	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความสัมพันธ์อันดีและเข้ากับผู้อื่น ได้ดี ( $\bar{X}=4.24$ ) ปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนการตัดสินใจ ( $\bar{X}=4.03$ ) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X}=3.96$ ) มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ( $\bar{X}=3.86$ ) แสดงน้ำใจ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.58$ ) รายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกในหน่วยงานทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินงาน ( $\bar{X}=3.38$ ) และกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.32$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร และ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ซึ่งผู้วิจัย ใช้การวิเคราะห์ด้วย  $t$ -test Independent ( $t$  - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ( $F$  - test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ L.S.D. (least Significant Different) ดังตารางที่ 11 - 13

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทนายช่างโยธา และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและรายด้านดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทนายช่างโยธา โดยใช้ สถิติ *t*-test Independent (*t* – test)

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทนายช่างโยธา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม	ประเภทบุคลากร				<i>t</i>	df	Sig. (2-tailed)
	ข้าราชการ (n =88 )		พนักงานจ้าง (n =32)				
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.52	3.53	0.37	3.212	77.434	0.002*
2. ด้านการบริการที่ดี	4.12	0.48	3.93	0.32	2.467	83.011	0.016*
3. ด้านการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.36	0.46	3.08	0.37	3.435	69.394	0.001*
4. ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	4.09	0.51	3.88	0.36	2.470	78.165	0.016*
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.81	0.42	3.66	0.28	2.263	81.611	0.026*
รวม	3.84	0.47	3.62	0.33	2.844	78.800	0.006*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทนายช่างโยธา โดยรวมข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.844$ ,  $df=78.800$ ,  $Sig=.006$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=3.84$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ข้าราชการและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.844$ ,  $df=78.800$ ,  $Sig=.006$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=3.84$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.62$ )

3.1.2 ด้านการบริการที่ดี ข้าราชการและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.467$ ,  $df=83.011$ ,  $Sig=.016$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=4.12$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.93$ )

3.1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ข้าราชการและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=3.435$ ,  $df=69.394$ ,  $Sig=.001$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=3.36$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.08$ )

3.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ข้าราชการและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.470$ ,  $df=78.165$ ,  $Sig=.016$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=4.09$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.88$ )

3.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ข้าราชการและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.263$ ,  $df=81.611$ ,  $Sig=.026$ ) โดยข้าราชการ ( $\bar{X}=3.84$ ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานจ้าง ( $\bar{X}=3.62$ )

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ( $F$ -test)

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา  
 องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์กรบริหาร  
 ส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	4.252	11	0.387	1.674	0.089
	ภายในกลุ่ม	24.932	108	0.231		
	รวม	29.184	119			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.480	11	0.316	1.645	0.096
	ภายในกลุ่ม	20.765	108	0.192		
	รวม	24.245	119			
3. ด้านการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.848	11	0.350	1.805	0.062
	ภายในกลุ่ม	20.928	108	0.194		
	รวม	24.776	119			
4. ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.343	11	0.395	1.821	0.059
	ภายในกลุ่ม	23.422	108	0.217		
	รวม	27.765	119			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.645	11	0.240	1.691	0.085
	ภายในกลุ่ม	15.352	108	0.142		
	รวม	17.997	119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.630	11	0.330	1.742	0.074
	ภายในกลุ่ม	20.455	108	0.189		
	รวม	24.085	119			

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหาร  
 ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมนาย  
 ช่างโยธาที่สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่างกัันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F=1.742$ , Sig = .074 ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $F=1.674$ ,  $Sig = .089$ ) ด้านการบริการที่ดี ( $F=1.645$ ,  $Sig = .096$ ) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $F=1.805$ ,  $Sig = .062$ ) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $F=1.821$ ,  $Sig = .059$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $F=1.691$ ,  $Sig = .085$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนางช่าง โยธางค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและรายตำบล

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นางช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด																					
	อบต. เมือง		อบต. อ.ปลาปาก		อบต. อ.ท่าอุเทน		อบต. อ.บ้านแพง		อบต. อ.เรณูนคร		อบต. อ.นาแก		อบต. อ.ศรีสงคราม		อบต. อ.นาหว้า		อบต. อ.ท่าแพง		อบต. อ.วังยาง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.63	0.46	3.24	0.07	3.68	0.46	3.63	0.40	3.70	0.44	3.69	0.49	3.67	0.44	4.07	0.53	4.13	0.62	3.89	0.57	3.81	0.60
2. ด้านการบริหารที่	3.99	0.41	3.71	0.00	4.00	0.43	3.95	0.37	4.01	0.42	4.04	0.44	3.99	0.41	4.36	0.53	4.45	0.57	4.29	0.48	4.21	0.51
3. ด้านการสร้างความ																						
เห็นด้วยในงานอาชีพ	3.22	0.42	2.76	0.07	3.23	0.45	3.20	0.40	3.27	0.42	3.29	0.43	3.23	0.43	3.64	0.38	3.59	0.59	3.45	0.47	3.33	0.55
4. ด้านการชี้แนะในความ																						
ถูกต้องของบรรณและ																						
จริยธรรม	3.95	0.44	3.57	0.00	3.96	0.46	3.91	0.40	3.99	0.44	4.01	0.46	3.95	0.44	4.36	0.53	4.41	0.62	4.29	0.48	4.19	0.54
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.70	0.36	3.38	0.07	3.71	0.37	3.68	0.32	3.74	0.35	3.74	0.37	3.71	0.35	4.00	0.46	4.07	0.49	3.95	0.40	3.88	0.44
โดยรวม	3.70	0.41	3.33	0.01	3.72	0.43	3.67	0.38	3.74	0.41	3.75	0.43	3.71	0.41	4.09	0.49	4.13	0.58	3.97	0.47	3.89	0.52

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ ( $\bar{X}=4.13$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=4.09$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=3.97$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=3.89$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=3.75$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=3.74$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณู ( $\bar{X}=3.74$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=3.72$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.71$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.70$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง ( $\bar{X}=3.67$ ) และ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=3.33$ )

3.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ ( $\bar{X}=4.13$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=4.07$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=3.89$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=3.81$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=3.70$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร ( $\bar{X}=3.70$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=3.69$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=3.68$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.67$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.63$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง ( $\bar{X}=3.63$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=3.24$ )

3.2.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ ( $\bar{X}=4.45$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=4.36$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=4.29$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=4.21$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=4.04$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=4.03$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร ( $\bar{X}=4.01$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=4.00$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.99$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.99$ ) องค์การบริหารส่วน



ตำบลในเขตอำเภอบ้านแพ้ว ( $\bar{X}=3.95$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=3.71$ )

3.2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=3.64$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ ( $\bar{X}=3.59$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=3.45$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=3.33$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=3.29$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร ( $\bar{X}=3.27$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=3.26$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=3.23$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.23$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.22$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพ้ว ( $\bar{X}=3.20$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=2.76$ )

3.2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ ( $\bar{X}=4.41$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=4.36$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=4.29$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=4.19$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=4.01$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=3.99$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร ( $\bar{X}=3.99$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=3.96$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.95$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.95$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพ้ว ( $\bar{X}=3.91$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=3.57$ )

3.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ ( $\bar{X}=4.07$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า ( $\bar{X}=4.00$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม ( $\bar{X}=3.95$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง ( $\bar{X}=3.88$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก ( $\bar{X}=3.74$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร ( $\bar{X}=3.74$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ( $\bar{X}=3.73$ )

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม ( $\bar{X}=3.71$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน ( $\bar{X}=3.71$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ( $\bar{X}=3.70$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง ( $\bar{X}=3.68$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ( $\bar{X}=3.38$ )

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด(120) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	
1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งควรสนับสนุนเครื่องมือเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน	5
1.2 ควรมีการรับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยเข้ามาช่วยเนื่องจากตำแหน่งนายช่างโยธาเป็นตำแหน่งที่ต้องลงพื้นที่หน้างานตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ	4
2. ด้านการบริการที่ดี	
2.1 ควรมีเอกสารหรือเจ้าหน้าที่คอยแนะนำในการติดต่อราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโยธา โดยเฉพาะ	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	
3.1 นายช่างโยธาหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนนี้ต้องเข้ารับการอบรมในการพัฒนางานและต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	5

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	
4.1 ปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล	3
4.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	
5.1 ต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ถือว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง	6
5.2 ต้องเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	5
รวม	33

จากตารางที่ 14 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด ได้จำแนกและเรียงลำดับตามจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้

### 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งควรสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน

1.2 ควรมีการรับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยเข้ามาช่วยเนื่องจากตำแหน่งนายช่างโยธาเป็นตำแหน่งที่ต้องลงพื้นที่หน้างานตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานควร จะสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความ รวดเร็ว และให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาดี และควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติงานด้านงานโยธา เนื่องจากเป็นงานที่ต้องลงพื้นที่เพื่อสำรวจงานในด้านต่าง ๆ

### 2. ด้านการบริการที่ดี

2.1 ควรมีเอกสารหรือเจ้าหน้าที่คอยแนะนำในการติดต่อราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานโยธาโดยเฉพาะ

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ ในด้านการให้บริการควรมีเจ้าหน้าที่คอย ให้บริการและคอยแนะนำให้กับประชาชนที่มาติดต่องาน

### 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.1 นายช่างโยธาหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนนี้ต้องเข้ารับการอบรมในการพัฒนางาน และต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ นายช่างโยธาต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องนำเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน

### 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

4.1 ปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล

4.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล ปฏิบัติแบบเท่าเทียม และต้องทำงานด้วยความโปร่งใส

### 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

5.1 ต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ถือว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง

5.2 ต้องเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานโดยไม่ถือตนว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ควรปฏิบัติงานเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตจังหวัดนครพนม โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

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

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทนายช่าง โยธาและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่าง โยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

#### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่าง โยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. นายช่างโยธาที่มีประเภท และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับประเภทของนายช่างโยธา และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ ( Check list )

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. สถิติวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ใช้ *t*-test (Independent samples) ส่วนการจำแนกสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว *F* – test (One way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (least Significant Different)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอ เซึ่งพรรณนาความ ด้วยตารางแจกแจงความถี่

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 88 คน เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 32 คน เป็นบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จำนวน 18 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จำนวน 6 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จำนวน 11 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง จำนวน 8 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จำนวน 14 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร จำนวน 11 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จำนวน 10 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม จำนวน 12 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า จำนวน 8 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จำนวน 8 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่านาทม จำนวน 8 คน และองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง จำนวน 6 คน

2. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวม และรายด้านดังนี้

3.1 จำแนกตามประเภทนายช่างโยธา พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน นายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่านายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้าง

3.2 จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน นายช่างโยธาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายช่างโยธาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ มีสมรรถนะในการทำงานสูงที่สุด และนายช่างโยธาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากมีสมรรถนะต่ำกว่าที่อื่น ๆ

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม พบว่า

4.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานควรจะสนับสนุนในเรื่องของ อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว และให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาดี และควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านงานโยธา เนื่องจากเป็นงานที่ต้องลงพื้นที่เพื่อสำรวจงานในด้านต่างๆ

4.2 ด้านการบริการที่ดี ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการและคอยแนะนำให้กับประชาชนที่มาติดต่องาน

4.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นายช่างโยธาต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องนำเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน



4.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล ปฏิบัติแบบเท่าเทียม และต้องทำงานด้วยความโปร่งใส

4.5 ด้านการทำงานเป็นทีม นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานโดยไม่ถือตนว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ควรปฏิบัติงานเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า 1) นายช่างโยธามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เกิดแรงขับในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด เนื่องจากว่าการทำงานในระบบราชการจะมีการประเมินเลื่อนขั้นถึงปีละสองครั้ง อีกทั้งยังมีการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ และการตรวจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินที่แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้ รับการประเมินและตรวจในทุกๆ ปี โดยถ้าหากการประเมินและการตรวจผ่านมาตรฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับเงินประ โยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ หรือที่เรียกว่าเงิน โบนัส ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้ออกมามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) และอีกเหตุผลหนึ่งที่น่าจะทำให้ นายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ กระแสของการเข้าสู่ระบบแท่ง ซึ่งเป็นระบบของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ ก.พ. ซึ่งในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ระบบการเลื่อนขั้นในระบบซีเลื่อนไหลไปตามเวลาที่รับราชการและพนักงานจะมีความเข้าใจในการเลื่อนซีหรือเลื่อนขั้นกันอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการเลื่อนขั้นตามระบบแท่ง ทำให้พนักงานส่วนตำบลต้องหาความรู้ และต้องปฏิบัติ งานเพื่อให้เกิดความโดดเด่นหรือให้ผลงานออกมาเด่นชัด เพราะระบบ

แห่งจะประเมินคนที่ผลงาน จึงน่าจะเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธาอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ ที่พนักงานถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรม ที่เชื่อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจากองค์กร ที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และเนื่องด้วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นงานที่มั่นคง ไม่ว่าจะป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้างเมื่อได้เข้ามาทำงานแล้ว น้อยนักที่จะโดนให้ออก เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการกระบวนการในการให้ออกไม่สามารถทำได้ง่ายเหมือน ระบบงานเอกชน จะต้องการตั้งกรรมการสอบวินัยต่างๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ในอาชีพที่ปฏิบัติ จึงไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ รัชฎา ณ น่าน (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดน่านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มี สมรรถนะมากที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า นายช่างโยธามีความเป็น พนักงานส่วนตำบลมีความเป็นข้าราชการเต็มตัว จึงมีจิตใจที่ฝังใจว่าต้องให้บริการที่ดีแก่ ผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการต่าง ๆ จึงทำให้มี ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะ ให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเอง สามารถที่จะให้บริการได้ โดยไม่เลือกว่าผู้นั้นเป็นใคร ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการ และ จิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดีให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และด้านที่สมรรถนะต่ำ กว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอาจ ซึ่งในงานวิจัยพบว่าอยู่ ในระดับปานกลางเนื่องจากว่า นายช่างโยธาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะมี จำนวนพนักงานในส่วนงานน้อย จึงต้องช่วยกันในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ทั้งในเรื่อง สืบสวนพื้นที่ และการควบคุมการก่อสร้าง จึงทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการศึกษา หาความรู้หรือเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานเท่าใดนัก

**สมมติฐานที่ 2 นายช่างโยธาที่มีประเภท และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05**

ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประเภทนายช่างโยธา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน นายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่านายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าข้าราชการจะมีหน้าที่หลัก มีความรับผิดชอบงานเป็นหลัก พนักงานจ้างจะมีหน้าที่เป็นผู้ช่วย คือต้องคอยปฏิบัติตามคำสั่งของข้าราชการ เนื่องจากงานต่าง ๆ ความรับผิดชอบต่าง ๆ จึงอยู่ที่ข้าราชการมาก ข้าราชการจะต้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และรวมไปถึงเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับจะต้องมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ทำให้ข้าราชการต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ดีที่สุดใน เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานออกมาเด่นชัดให้มากที่สุด แต่สำหรับพนักงานจ้างแม้ว่าจะมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างทุกปี เขาอาจจะมองว่ายังไม่ประเมินผ่านเพราะไม่ได้มีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ เป็นเพียงการประเมินการทำงานในแต่ละปีเท่านั้น จึงอาจเป็นผลทำให้สมรรถนะในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการ อาจเนื่องจากด้วยเขาเป็นพนักงานจ้างจึงไม่ค่อยมีโอกาสในการแสดงความสามารถหรือแสดงสมรรถนะออกมาได้เต็มที่ เพราะในระบบราชการยังคงต้องยึดหลักตามสายบังคับบัญชา การปฏิบัติงานยังคงยึดตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เปี้ยก เวียงผ่อง (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสาร อำเภอนาแก จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

จำแนกตามสังกัดองค์การบริหารส่วนที่สังกัด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าการทำงานของนายช่างโยธาในจังหวัดนครพนม นายช่างโยธาแต่ละที่จะรู้จักกัน เนื่องจากนครพนมเป็นจังหวัดขนาดเล็กทำให้การบริหารงานต่าง ๆ มีเครือข่ายเชื่อมโยงถึงกัน ทำให้ในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธามีการประสานงานหรือติดต่อสอบถามในเรื่องของการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังมีกระบวนการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ภายในจังหวัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน

เดียวกัน จึงทำให้นายช่างโยชามีความคิด ทักษณคติ วิธีการทำงาน ที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการทำงานกับท้องถิ่น กับประชาชนในเขตชนบท ไม่ใช่เขตชุมชนเมือง ประชาชนหรือผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ยังคงมีความเป็นคนชนบทคือมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานเหมือนญาติพี่น้อง จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นายช่างโยชาไม่เกิดความกดดันในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงาน ได้ด้วยความสบายใจ ไม่ต้องคิดเรื่องของเพื่อนร่วมงาน จึงสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างเต็มที่ การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ และการตรวจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ แบบเดียวกันใช้เป็นมาตรฐานอันเดียวกันจึงทำให้นายช่างโยชาในแต่ละแห่งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน สมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่ออกมาจึงแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เปี้ยก เวียงซ็อง (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยชา ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังต่อไปนี้

1. นายประดิษฐ์ แสงเขียว ตำแหน่ง นายช่างโยชารักษางาน หัวหน้างานวิเคราะห์ และทดสอบทางหลวงชนบท จังหวัดนครพนม
2. นายสมนึก นาเวียง ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับ 7 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
3. นายชัยกรณ์ แสงเขียว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ 7 องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
4. นายครีนา ลุมวงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ 7 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
5. นายบรรดิษฐ์ ครูโสภาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ 7 องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยทำการสรุปประเด็น และพรรณนาความ สรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่นายช่างโยชาเป็นประจำ และนายช่างโยชาทุกคนควรได้เข้ารับการอบรมในการปฏิบัติงาน

2. ควรสนับสนุนงบประมาณให้นายช่างโยธาได้พัฒนาค้ำคว้านวัตกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีการตั้งทุนสำหรับทำวิจัย หรือทำโครงการแข่งขันการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานโยธา

3. ควรมีการอบรมและต้องมีการติดตามผลการอบรมว่านายช่างได้นำความรู้ที่เข้ารับการอบรมมาปฏิบัติจริงหรือ

4. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการฝึกฝน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง ในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาได้แสดงความสามารถหรือแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

2. ควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และควรมีการกระตุ้นให้นำความรู้ต่างๆ ออกมาปฏิบัติงานให้เต็มที่

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน นายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยนายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่านายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้าง และ จำแนกตามสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ควรดำเนินการดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้าง ได้แสดงออกและแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เขารู้สึกว่าเขาไม่ได้เป็นแค่พนักงานจ้าง ก็จะสามารถดึงความสามารถต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวของเขาออกมาได้

2. ควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานในกลุ่มของนายช่างโยธาในจังหวัดนครพนม เพื่อสร้างเครือข่ายในการประสานและปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานควรจะสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องมือนี่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว และให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาดี ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการและคอยแนะนำให้กับประชาชนที่มาติดต่องาน นายช่างโยธาต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องนำเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล ปฏิบัติแบบเท่าเทียม และต้องทำงานด้วยความโปร่งใส นายช่างโยธาต้องปฏิบัติงานโดยไม่ถือตนว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ควรปฏิบัติงานเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม ดังนี้

1. ควรมีการสร้างแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัลหรือ ประกาศเกียรติคุณ หรือจัดประกวดพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานได้แสดงสมรรถนะออกมาให้เต็มที่

2. ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำ หรือรับเรื่องกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการประจำในส่วนงานโยธา และควรจัดทำเอกสารหรือแผ่นพับสำหรับแจกประชาชนในการติดต่อราชการ ควรมีก่อสร้างรับฟังความคิดเห็นหรือกล่องให้คะแนนในการให้บริการประชาชน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

3. ให้นายช่างโยธาได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพ

4. ควรส่งเสริมให้นายช่างโยธาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เช่น ให้มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

5. ควรมีการตั้งรางวัลในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม และเวลาปฏิบัติงานไม่ควรถือว่าใครเป็นหัวหน้า หรือลูกน้อง ให้คิดว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน

#### 4. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

4.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



**บรรณานุกรม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บรรณานุกรม

- การปกครอง,กรม.(2543).การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล.กรุงเทพฯ:สำนัก  
บริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- \_\_\_\_\_. (2547).ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2547.กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- \_\_\_\_\_. (2549).เอกสารความรู้ เรื่อง สมรรถนะ และการกำหนดสมรรถนะ ประจำ ตำแหน่ง  
ปลัดอำเภอ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กนกพรสีดอกไม้.(2549).การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กียรติยศยิ่งยง. (2550).ขีดความสามารถ: Competency Based Approach.พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เกริกเกียรติศรีเสริม โภค.(2546).การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ(Competency-based  
Approach).กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโกต้า.
- โกวิทย์พวงงาม.(2550).การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการ และมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
กรุงเทพฯ: วิทยุชุมชน.
- จารบลทนศิริ.(2550).วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในเขตพื้นที่นิคม  
อุตสาหกรรมภาคตะวันออก.วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- เฉลิมพงษ์มีสมนัย. (2551).วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550).การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์จันทร์ศิริ. (2551).สมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลกุดลิมอำเภอลำปาง จังหวัด  
กาฬสินธุ์กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลกุดลิม อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์.การศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพย์พรบุญมีพิพิธ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา..

ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, สำนักงาน. (2554). เอกสารประกอบการบรรยายสรุป. นครพนม: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม.

ธนาวิศย์หยังทอง. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาคมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเชิงค้อย อำเภอค้อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นรินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2541). "ธรรมเนียมแห่งชาติและเรื่องที่ชวนให้คิดต่อเนื่อง," เนชั่นสุดสัปดาห์. ปีที่ 29 ฉบับเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ : 81.

\_\_\_\_\_. (2546). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญู.

นันทยาสร้อยพยอม. (2554). แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2550). มารู้จัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเสริม นาคสาร. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปธานสุวรรณมงคล. (2554). การกระจายอำนาจ : แนวคิดและประสบการณ์จากเอเชีย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัทม์ณัฐศักดิ์. (2551). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนแก้ว.

เปี้ยก เวียงซ็อง. (2554). สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ปรียาพรวงศ์อนุตร โรจน์.(2544).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิสมัย พวงคำ.(2551).สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรชัย เทพปัญญา.(2547).การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ.กรุงเทพฯ: สัมพันธ์พาณิชย์.
- พรพิมล ธีรานภาพ.(2553).ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสรรพากร.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพโรจน์ โสภภาพ.(2542).การศึกษาศักยภาพในการบริหารงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(ศึกษาปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์  
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาฆมาสกาญจนกร.(2549).สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเกษตรกรซึ่งปฏิบัติงาน  
เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติ  
ยา พ.ศ. 2510 ในเขตภาคเหนือ.การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลัยพรวงศ์ไชยา.(2552).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงรายจังหวัดเชียงราย.การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชฎา ณ น่าน.(2552).สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตน์ดิกรณจินบุตร.(2552).ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมา  
ภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชนีวรรณวิรัชถนอม.(2548).“การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์,”  
วารสารข้าราชการ.ปีที่ 50ฉบับเดือน มีนาคม – เมษายน 2548 : 10-24.
- วิสัยภรณ์แย้มสวน.(2552).สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากร  
ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- วุฒิสารตน์ ไชย.(2547).การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น :ความก้าวหน้าหลัง  
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา.
- ศิริรัตน์เจือไรสง.(2555).สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สนิทจอรอนันต์.(2549).ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- สันติทิวชวลิตธำรง.(2550).หลักการบริหารรัฐกิจกับระบบราชการไทย.กรุงเทพฯ : อมรินทร์พ  
ริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุกัญญาศรีสมิทธิธรรมโชติ.(2549).แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.พิมพ์ครั้งที่  
ที่ 3.กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุเทพพงศ์ศรีวัฒน์.(2548).ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ :ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่  
สมบูรณ์.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: วิจารณ์เอดีคูเคชั่น.
- สุวิทย์ยิ่งวรพันธุ์.(2542).ยุทธศาสตร์การบริหารของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล.  
กรุงเทพฯ : บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สุคใจศรีระกั้ง.(2551).สมรรถนะของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลแะ อำเภอรบุรี  
จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แสงระวีแซ่ตัน.(2553).ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากระบี่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ( ก.พ. ).(2547).การปรับใช้สมรรถนะในการ  
บริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- \_\_\_\_\_.(2547).คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : พี เอ ลีฟวิ่ง.
- \_\_\_\_\_.(2550).นิยามใหม่ในการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ:แอร์บอร์นพริ้นต์.
- \_\_\_\_\_.(2553).คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะหลัก.กรุงเทพฯ:  
บริษัทประชุมช่าง.

อมรทองประเสริฐ.(2550).สมรรถนะของพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหารสังกัดเทศบาล  
เมืองเขลางค์นครอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bryant and Poustie.(2001).Competencies Needed by Public Library Staff. Bertelsmann  
Foundation.

Good,C.V.(1973).Dictionary of Education.New York : McGraw Hill Book.


McCormick,E.J., & Ilgen,D.(1985).Industrial and Organization Psychology.3rd  
ed.Englewood Prentice-hall.

Robson, William A.(1953).Local Government in Encyclopedia of Social Science.New York  
:Macmillan.

Spencer, M and Spencer, M.S. (1993).Competence at work : Models for Superior  
Performance.New York : John Wiley & Sons.

Wit.Daniel. (1961).A Comparative Survey of Local Government and Administration.  
Bangkok: Kurusapha Press.

Yamane, Taro.(1973).Statistics An Introductory Analysis. 3<sup>rd</sup> ed. New York :Hirer Row.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถาม

### เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

.....

การวิจัย เรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาในเขตจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับประเภทของบุคลากร และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ ( Check list )

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะนำมาทำการประมวลผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลวิจัยวิทยานิพนธ์ในภาพรวม เท่านั้น คำตอบที่ได้ จึงไม่ได้ทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่อย่างใด

ขอความกรุณาทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

(นายแสงทอง แป้นประโคน)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยคำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง  ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ประเภทของนายช่างโยธา

- ช่างราชการ
- พนักงานจ้าง

2. องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแพง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเรณูนคร
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสงคราม
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาหว้า
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม
- องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังยาง



ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา

จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับการแสดงความเห็นตามข้อมูลที่ตรงกัน

ความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดี ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
2	ปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนด					
3	กำหนดเป้าหมาย ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของงานทุกครั้ง					
4	ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
5	มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
6	อดทน ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน					
7	ตรงต่อเวลา กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
2. ด้านการบริการที่ดี						
8	ปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด					
9	บริการที่เป็นมิตร ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี					
10	ให้คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้บริการ					

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว					
12	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริการอย่างรวดเร็ว					
13	ปรับปรุงข้อบกพร่องในการบริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ					
14	มีจิตสำนึกของผู้ให้บริการ					
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
15	กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
16	ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
17	นำวิชาการ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
18	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					
19	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน					
20	ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
21	ทดลองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงาน					

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม						
22	ประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม					
23	ปฏิบัติงานตามหลักแนวทางวิชาชีพของตน					
24	แสดงความคิดเห็นของคนอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					
25	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ทั้งหลักกฎหมาย และจริยธรรม					
26	มีความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
27	ครองตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม					
28	ยึดมั่นความถูกต้องเสมอในการปฏิบัติงาน					
29	แสดงน้ำใจช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน					
30	มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
5. ด้านการทำงานเป็นทีม						
31	ปฏิบัติงานโดยสนับสนุนการตัดสินใจ					
32	มีความสัมพันธ์อันดีและเข้ากับผู้อื่นได้ดี					
33	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
34	รายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกในหน่วยงานทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินงาน					
35	กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริการที่ดี

.....  
.....  
.....  
.....

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

.....  
.....  
.....  
.....

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

.....  
.....  
.....  
.....

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....  
.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข

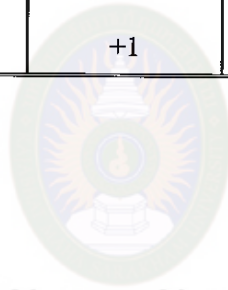
ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ  
การวิจัย (ค่า IOC)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	0	2	0.67
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	0	+1	2	0.67
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	2	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางภาคผนวกที่ 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
------	----------------------	--------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1	128.06	233.256	.825	.977
2	128.72	222.554	.960	.976
3	128.40	225.789	.887	.977
4	128.35	226.363	.891	.977
5	128.73	238.466	.594	.978
6	128.25	246.642	.198	.979
7	128.83	236.509	.748	.977

ด้านการบริการที่ดี

1	128.92	236.406	.813	.977
2	127.72	237.932	.425	.979
3	127.83	236.509	.748	.977
4	127.96	235.057	.962	.977
5	128.00	233.789	.917	.977
6	128.49	225.848	.855	.977
7	128.00	233.789	.917	.977

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1	128.87	235.253	.726	.977
2	129.21	227.650	.931	.976
3	129.21	227.650	.931	.976
4	129.13	230.301	.806	.977

Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
5	128.44	244.769	.224	.979
6	128.65	238.447	.599	.978

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม


1	128.38	245.347	.203	.979
2	128.21	227.650	.931	.976
3	128.55	225.258	.865	.977
4	128.14	232.559	.760	.977
5	128.11	229.599	.828	.977
6	127.83	236.509	.748	.977
7	127.96	235.057	.962	.977

ด้านการทำงานเป็นทีม

1	128.62	242.908	.309	.979
2	128.35	226.363	.891	.977
3	128.17	228.935	.910	.977
4	127.96	235.057	.962	.977
5	128.25	246.642	.198	.979
6	128.83	236.509	.748	.977
7	128.89	236.215	.800	.977

หมายเหตุ

1. N of Cases = 40.0
2. N of Items = 35
3. Alpha = .978



ภาคผนวก  
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๙๗/๒๕๕๘

๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณณรงค์ชัย ชงยศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงทอง เป้นประโคน รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รต.รปศ ๖๐๐๙/๗๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณไพรัตนา สิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงทอง แป้นประโคน รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๙๙/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสุวรรณวัฒน์ วัลลีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงทอง แป้นประโคน รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๑๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๑๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๑๐๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ด้วย นายแสงทอง แป้นประโคน รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ นายช่างโยธาที่ ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รต.รปศ ๖๐๑๐๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย  
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ด้วย นายแสงทอง แป้นประโคน รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ นายช่างโยธาที่ ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายแสงทอง เป็นประโคน
วัน เดือน ปีเกิด	7 มีนาคม 2520
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองช่าง
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557-2549	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY