

สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

โดย

ญาดา บัวหลวง

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566



COMPETENCIES OF THE LOCAL GOVERNMENT OFFICERS OF CHACHEONGSAO PROVINCE

BY

YADA BUALUANG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา**
COMPETENCIES OF THE LOCAL GOVERNMENT OFFICERS OF CHACHEONGSAO PROVINCE

โดย ญาดา บัวหลวง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ
รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ
รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีเนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก ที่ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จนทำให้การค้นคว้าอิสระลุล่วงไปด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ ประสาทองค์ความรู้ ให้กับผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องมากที่สุด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ทุกๆ คนที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ใดๆอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณและครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่อบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยจนทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ญาดา บัวหลวง
ผู้วิจัย

6006061 : ญาดา บัวหลวง
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t- test และ F- test (One way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ ด้านการมุ่งผลสมฤทธิ์ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาและรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสนอแนวทางการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ สร้างระดับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานทุกระดับ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการให้กับประชาชนตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 78 หน้า)

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การปฏิบัติงาน, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

6006061 : Yada Bualuang

Independent Study Title : Competencies of the Local Government Officers of Chacheongsao Province

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

This research aimed to study 1) the level of competencies of the local government officers of Chacheongsao Province 2) compare the competencies and the characteristic of the local government officers of Chacheongsao. The research employed quantitative methods, data were collected using a questionnaire distributed to 120 respondents were also conducted to obtain more data, analyzed by descriptive statistics; percentage, means, and standard deviation and inferential statistics t-test and F-test ANOVA to test hypotheses.

The results revealed that 1) the overall of competencies of the local government officers of Chacheongsal Province has an average at the high level, followed by the competencies of teamwork, competencies of professional expertise, competencies of good service, competencies of adherence to legitimacy and competencies of achievement respectively. 2) the results of compare between competencies and the characteristic of the local government officers of Chacheongsal Province found that only the characteristic of age were different at the statistically significant level of 0.05. therefore, executives and releveant agencies should propose guidelines for clear active plan and should create activities to promote teamwork at all level of chain of command in organization, as well as support the participation and should aim to increase the quality of services for the people accordint to assigned roles and duties to continue strengthengthening the organization sustainably.

(Total 78 pages)

Keywords : Competencies, Work, Local Government Officers

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูป		**ช**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
	1.3 สมมติฐานการวิจัย	7
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
	1.6 นิยามศัพท์	9
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**12**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	12
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	20
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	22
	2.4 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	33
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**43**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4	**สรุปผลการวิจัย**	**48**
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	49
	4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	50
	4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	57
บทที่ 5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**63**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	63
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	67
	5.3 ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม		**73**
ประวัติผู้วิจัย		**78**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	49
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	49
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม	51
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการมุ่งผลสมฤทธิ์	52
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการบริการที่ดี	53
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	54
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	55
4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการทำงานเป็นทีม	56
4.11	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน	58
4.13	ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับอายุ กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	59
4.14	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน	60
4.15	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน	61
4.16	สรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน	61

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2.1	ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง	15
2.2	องค์ประกอบความสามารถเชิงสมรรถนะ	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้สภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้นยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัดไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้นตามภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง เมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่นจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจในอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงขอแบ่งระยะวิวัฒนาการของสภาจังหวัดออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2476-2498)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งนับเป็นจัดกำเนิดและรากฐานของการพัฒนาที่ทำให้ให้มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นจน ถึงปี พ.ศ. 2498 นั้น อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะอำนาจหน้าที่บทบาทของสภาจังหวัดได้ว่ามีลักษณะดังนี้

1) ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น

2) เป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3) ตามกฎหมายเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่ง ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัด

ซึ่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแห่งพระราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค อำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานสภาจังหวัด จึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของสภาจังหวัดแก่คณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป กระทั่งในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม สภาจังหวัดเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

สำหรับอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัด พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 มาตรา 25 ได้กำหนดให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ตรวจและรายงานเรื่องงบประมาณที่ทางจังหวัดตั้งขึ้น และสอบสวนการคลังทางจังหวัดตามระเบียบ ซึ่งจะได้มีกฎกระทรวงกำหนดไว้

2) แบ่งสรรเงินทุนอุดหนุนของรัฐบาลระหว่างบรรดาเทศบาลในจังหวัด

3) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อคณะกรรมการจังหวัดในกิจการจังหวัดดังต่อไปนี้

ก) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข) การประถมศึกษาและอาชีวศึกษา

ค) การป้องกันโรค การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

ง) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ

จ) การกสิกรรมและการขนส่ง

ฉ) การเก็บภาษีอากรโดยตรง ซึ่งจะเป็นรายได้ส่วนจังหวัด

ช) การเปลี่ยนแปลงเขตหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และเขตเทศบาล

4) ให้คำปรึกษาในกิจการคณะกรรมการจังหวัดร้องขอ

ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2498-2540)

การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและประกาศของคณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณูปการ การป้องกันโรค การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขต เมื่อกิจการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ภายในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัด หรือ สภาตำบลที่เกี่ยวข้องนั้น และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้วด้วย

ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 62 ก ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 โดยใช้บังคับ

ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแทนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498

สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า “โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น” นอกจากจะพิจารณาในเหตุผลของพระราชบัญญัติแล้ว จากบันทึกการประชุมคณะกรรมาธิการวิสามัญ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งพิจารณาร่างพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งที่ 2 วันที่ 13 มีนาคม 2540 ที่ประชุมได้อภิปรายประเด็นวัตถุประสงค์ของการออกกฎหมายสรุปว่า

1) เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจุบันมีปัญหาด้านการบริหารการ จัดการด้านพื้นที่ และรายได้ซ้ำซ้อน

2) เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น

3) เพื่อเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคมาสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ในการประสานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น การประสานกับรัฐบาลและตัวแทนหน่วยงานของรัฐ การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาคไปอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4) เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเพิ่มอิสระให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้นด้วย โดยการลดการกำกับดูแลจากส่วนกลางลงการจัดตั้งและฐานะ

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดยมีอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 75 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับ

พื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิด ความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจ หน้าที่ และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น

ประวัติความเป็นมาของจังหวัด

จังหวัดฉะเชิงเทราหรือที่นิยมเรียกกันว่า “แปดริ้ว” เคยเป็นเมืองหนึ่งที่อยู่ในอำนาจการปกครองของขอมมาก่อนในสมัยอิทธิพลของ อาณาจักรลพบุรี (ขอม) เมืองฉะเชิงเทราตั้งอยู่สองฝั่งแม่น้ำบางปะกง เป็นไปได้ว่าชาวเมืองสมัยโบราณอาจจะเรียกชื่อแม่น้ำบางปะกงว่า คลองลึก หรือคลองใหญ่ ตามลักษณะที่มองเห็นแต่ด้วยอิทธิพลเขมรจึงได้เรียกชื่อแม่น้ำ เป็นภาษาเขมรว่า “สตึงเตรง หรือ ฉทรึงเทรา” ซึ่งแปลว่า คลองลึก นั่นเอง ครั้นเรียกกันไปนาน ๆ เสียงเลยเพี้ยนกลายเป็น “ฉะเชิงเทรา” แต่ก็มีความเห็นอื่นที่แตกต่างออกไปว่าชื่อ “ฉะเชิงเทรา” น่าจะเพี้ยนมาจาก “แสงเชรา” หรือ “แซงเซา” หรือ “แสงเซา” อันเป็นชื่อเมืองที่สมเด็จพระบรมราชาธิราชเสด็จไปตีได้ตามที่พระราชพงศาวดารฉบับหลวงประเสริฐกล่าวไว้ มากกว่า ส่วนความเป็นมาของชื่อ “แปดริ้ว” ก็มีเล่าขานกันมาหลายกระแส บ้างก็ว่าที่ได้ชื่อว่าเมืองแปดริ้ว ก็เพราะขนาดอันใหญ่โตของปลาช่อนที่ชุกชุมเมื่อนำมาแล่ จะต้องแล่ถึงแปดริ้ว หรือไม่ก็ว่ามาจากนิทานพื้นบ้านเรื่อง “พระรถเมรี” เล่าว่ายักษ์ฆ่านางสิบสองแล้วชำแหละศพออกเป็นชิ้น ๆ รวมแปดริ้ว ทิ้งลอยไปตามลำน้ำท่าลาดสำหรับข้อสันนิษฐานการตั้งเมืองฉะเชิงเทรา ปรากฏครั้งแรกในสมัยกรุงศรีอยุธยา ในฐานะหัวเมืองชั้นในหรือเมืองจัตวา ในแผ่นดินของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (พ.ศ. 1991 - 2031) แต่สำหรับหลักฐานทางประวัติศาสตร์ ปรากฏชัดเจนในสมัยพระนเรศวรมหาราชที่ใช้ เมืองฉะเชิงเทราเป็นที่รวบรวมไพร่พล เมื่อ พ.ศ.2136 ด้วยชัยภูมิของเมืองที่เหมาะแก่การทำสงครามกองโจร ทำให้ฉะเชิงเทราเป็นเมืองหน้าด่านที่ใช้ป้องกันศัตรู ปกป้องเมืองหลวง จวบจนสู่การปกครองระบบประชาธิปไตยในปี พ.ศ.2475 และในปี พ.ศ.2476 มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค คำว่าเมืองเปลี่ยนเป็นจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ครองเมือง หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2498 ซึ่งเป็นปีที่มีการตั้งภาคครั้งสุดท้ายของไทย ฉะเชิงเทราได้รับเลือกเป็นสถานที่ภาคมีเขตความรับผิดชอบ 8 จังหวัด ซึ่งนับเป็นบทบาทที่สำคัญทางประวัติศาสตร์การปกครองของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ฉะเชิงเทรา กับ แปดริ้ว คือสองชื่อที่เรียกขานเมืองนี้ “ฉะเชิงเทรา” เป็นชื่อที่ใช้ในทางราชการ ส่วน “แปดริ้ว” เป็นภาษาท้องถิ่นที่ชาวบ้านใช้เรียกกันมาช้านาน ซึ่งทั้งสองชื่อต่างก็มีเรื่องเล่าขานถึงความเป็นมาอย่างหลากหลายและมีสีสัน ชื่อ “ฉะเชิงเทรา” มีต้นเค้านึ่งมาจากหนังสือชุมนุมพระนิพนธ์ภาคปกิณกะ ภาค 1 ในพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีความพาดพิงถึงเมืองฉะเชิงเทราว่า “...ชื่อบ้านเมืองเหล่านี้เป็นชื่อไทยบ้าง ชื่อเขมรบ้าง เป็นสองชื่อทั้งไทยทั้งเขมรบ้าง อย่างเมืองฉะเชิงเทราเป็นชื่อเขมร แปดริ้วเป็นชื่อไทย...” นักประวัติศาสตร์และนักโบราณคดีบางท่านจึงมีความเห็นว่า “ฉะเชิงเทรา” น่าจะเพี้ยนมาจากคำเขมรว่า “สตรึงเตรง” หรือ “ฉ่ทรึงเทรา” ซึ่งแปลว่า “คลองลึก” ความเห็นนี้คงอาศัยเหตุผลทางภูมิศาสตร์ด้วย เพราะเมืองฉะเชิงเทราตั้งอยู่สองฝั่งแม่น้ำบางปะกง เมื่อครั้งที่ขอมยังมีอำนาจปกครองแผ่นดินไทยอยู่นั้น เมืองนี้เป็นเมืองหนึ่งที่อยู่ในอำนาจการปกครองขิงขอมมาก่อน เป็นไปได้ว่าชาวเมืองในสมัยโบราณอาจจะเรียกแม่น้ำบางปะกงว่า “คลองลึก” หรือคลองใหญ่ตามลักษณะที่มองเห็น และด้วยอิทธิพลเขมรจึงได้เรียกชื่อแม่น้ำเป็นภาษาเขมรว่า

“สตรึงเตรง” หรือ “ฉ่ทรึงเทรา” ครั้งเรียกกันไปนานๆเสียงก็เพี้ยนกลายเป็น “ฉะเชิงเทรา” เมืองที่อยู่บนฝั่งแม่น้ำก็พลอยได้ชื่อว่า “ฉะเชิงเทรา” ไปด้วย อย่างไร ก็ตาม คนจำนวนมากมักมีความเห็นต่างอกไปว่า ชื่อ “ฉะเชิงเทรา” น่าจะเพี้ยนจาก “แสงเชรา” หรือ “แซงเซา” หรือ “แสงเซา” อันเป็นชื่อเมืองที่สมเด็จพระบรมราชาธิราชเสด็จไปตีได้ ตามที่พงศาวดารฉบับหลวงประเสริฐกล่าวไว้มากกว่า เพราะการออกเสียงใกล้เคียงกันมาก ยิ่งเมื่อประกอบความคิดที่ว่า เมืองตั้งขึ้นในตอนต้นกรุงศรีอยุธยา อันเป็นเวลาที่ชื่อเสียงเรียงนามต่างๆน่าจะเป็นคำไทยหมดแล้ว โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับเมืองอื่นๆที่เกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงกัน อย่างนนทบุรี นครไชยศรีและสาครบุรี ซึ่งล้วนแต่มีเชื้อสายไทยอิทธิพลอินเดีย ยิ่งทำให้น่าเชื่อว่าเมืองนี้ไม่ใช่คำเขมร หากแต่เป็นคำไทยที่เพี้ยนมาขากชื่อเมืองในพงศาวดารนี่เอง

จากการทบทวนที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นนักปกครอง และผู้ให้บริการประชาชนที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์และคุณภาพจากการปฏิบัติตามตามสมรรถนของข้าราชการให้ได้มากที่สุด โดยข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด สามารถรับรู้ถึงความต้องการที่มีของประชาชน และ เป็นผู้ที่สามารถดำเนินการต่างๆเพื่อให้บริการต่อประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลาในการดำเนินงาน และยังทำให้การปฏิบัติสำเร็จได้ด้วยดีจากการปฏิบัติตามสมรรถนะของตนอย่างเต็มความสามารถ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานที่มีคุณค่าต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อเสนอแนวการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่ได้นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการทำงานของของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามแนวคิดการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำไว้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2)

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา (ฉะเชิงเทรา, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ

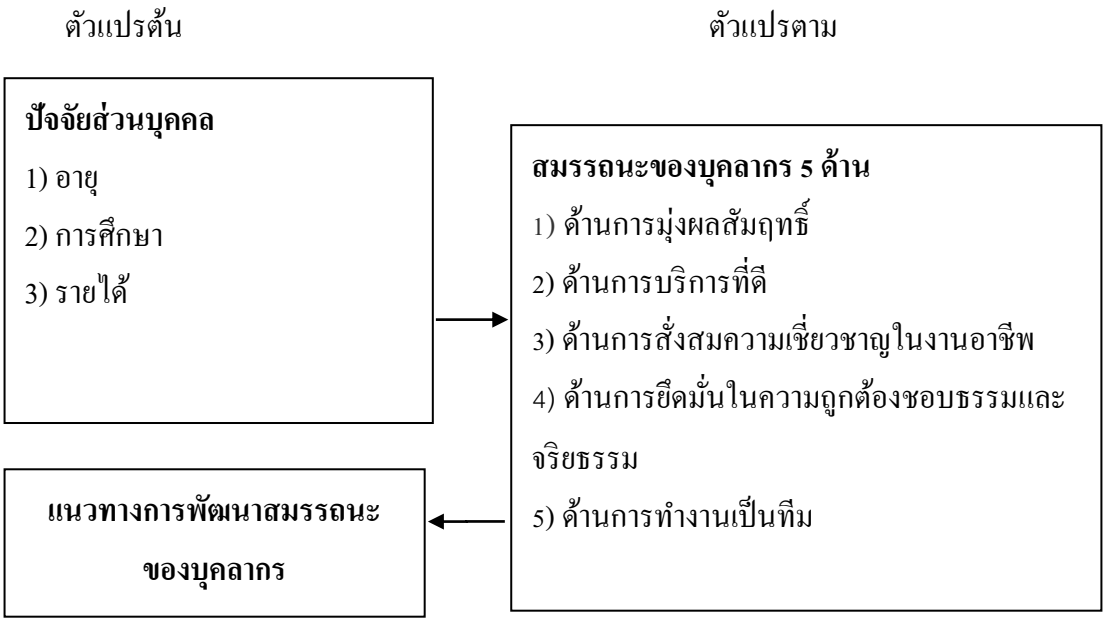
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย G*Power โดยได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ซึ่งจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 111 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบง่ายให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในช่วง เดือนมิถุนายน – กันยายน พ.ศ.2566

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำเสนอต่อไปในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

1.6 นิยามศัพท์

สมรรถนะ หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ดี ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถทำงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดเป็น 5 สมรรถนะสำคัญ ดังนี้

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการให้บริการด้วยความตั้งใจ มีความ รับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ให้กับประชาชนผู้รับบริการได้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้นำเอาความรู้จากการฝึกอบรมและ การปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติตนของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณข้าราชการ ถูกต้องตามกฎหมาย มีความประพฤติที่ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ร่วมกับผู้อื่น สามารถเสนอความคิดเห็น กล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกค้าประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) ได้ทราบถึงสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา

2) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่องนี้ให้สำเร็จและเป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาใช้ในการศึกษาอันประกอบด้วย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.4 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ และ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกระดับในองค์การทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญและทำการศึกษามาเป็นระยะเวลานาน ดังปรากฏในผลงานวิชาการเกี่ยวกับประเด็นการศึกษาสมรรถนะจำนวนมาก โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1.1 ความหมาย

Sherman (2004) กล่าวว่า ขีดสมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying Charateristics) ของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะช่วยให้คนๆนั้นสามารถส่งมอบ ผลงานที่ยอดเยี่ยมออกมาได้ เราอาจจะเรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่า “กลุ่มคุณสมบัติ” (Attribute Bundle) อันประกอบ

ไปด้วย ความรู้ ทักษะ ลักษณะติดตัว (Traits) บทบาททางสังคม (Social Role) ภาพพจน์แห่งตน (Self - Image) และแรงจูงใจพื้นฐาน (Motive)

สมบัติ กุสุมาวลี (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทัศนคติ มักมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่เมื่อถูกสำแดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ผ่านทางการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสามารถระบุชี้ชัด (Identification) หรือวัดได้ (Measurable) สิ่งนี้เราจะเรียกว่า “สมรรถนะ” (Competency) ในขณะที่ บทบาท ค่านิยม ทัศนคติ เป็นนามธรรม บทบาทเป็นจุดเริ่มต้นในการกาหนด ตลอดจนกากับหรือชี้นาคุณลักษณะ และ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคลากรขององค์กรให้คุณค่า ความสำคัญ มีการพัฒนา และนาไปสู่การปฏิบัติร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เป็นหลักยึดโยง องค์ประกอบอื่น ๆ ขององค์กร ส่งเสริมและเอื้ออำนวยการเกิดเอกภาพและความราบรื่นในการขับเคลื่อนองค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าค่านิยมเป็นสิ่งสนับสนุนและนำไปสู่พฤติกรรม ส่วนทัศนคติมีอิทธิพลต่อกรอบแนนวคิดและพฤติกรรมของ บุคคล นอกจากนั้น การรับรู้ถึงบทบาท ค่านิยม ทัศนคติ และมูลเหตุจูงใจหรือแรงคลใจ (Motive) ก็มีส่วนหรือเป็นตัวผลักดัน กำกับและทำให้บุคคลเลือกที่จะแสดงพฤติกรรม

กระทรวงสาธารณสุข (2547) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competencies) ว่าหมายถึง ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปร เกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปร ที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์

สรุปความหมายของ สมรรถนะ(Competency) ดังกล่าวข้างต้น หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ข้าราชการจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่มีอยู่ภายในตัวของข้าราชการและมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนตอบสนองวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีในที่สุด

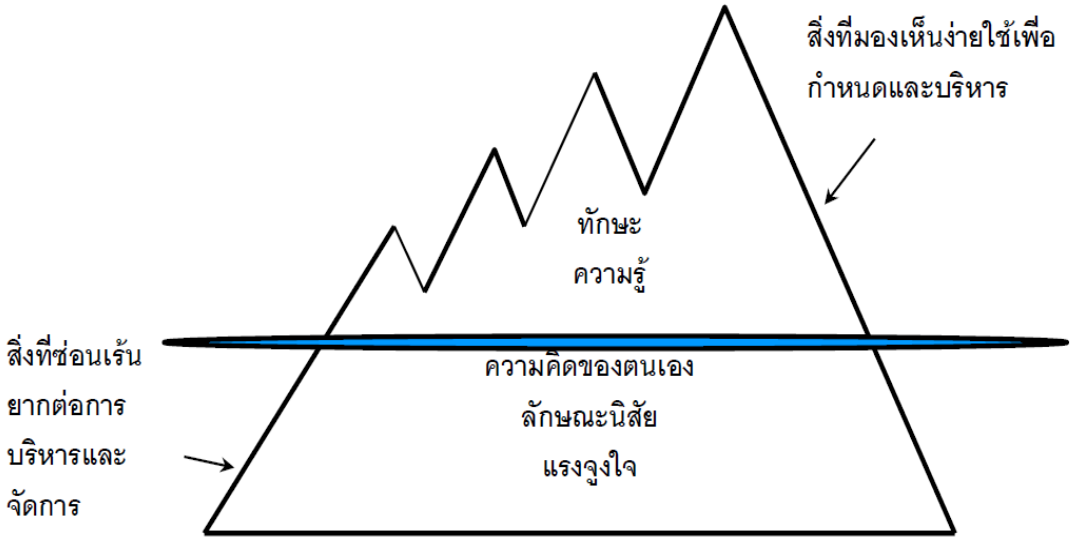
2.1.2 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะถูกกล่าวถึงเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ย้อนกลับไปประมาณ ปีค.ศ. 1920 แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีปรากฏอยู่ในงานของ Frederick Winslow Taylor บิดาแห่งการบริหารจัดการแนบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งในขณะนั้นศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และงาน (Richard & Richard, 1983) แม้จะไม่ได้ใช้คำที่กล่าวถึง สมรรถนะโดยตรงก็ตาม (สมบัติ กุสุมาวลี, 2552) สำหรับการศึกษาอย่างจริงจัง และถือเป็นต้นแบบของแนวคิดสมรรถนะนั้นเริ่มต้นในปีค.ศ. 1970 โดยนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน ซึ่งเริ่มจากการพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพที่จะใช้ในการชี้วัดทัศนคติ และนิสัยใจคอเพื่อจะบ่งบอกถึงบุคคลที่มีความสามารถในระดับสูง แบบทดสอบดังกล่าว ถูกนำมาทดลองใช้กับการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กรข่าวสารของอเมริกา (The United State Information Agency, USIA) เพื่อประจำตามสำนักงานทั่วโลก โดยวิธีการดำเนินการพัฒนา ความสามารถเชิงสมรรถนะของศาสตราจารย์แมคเคลแลน เริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของ USIA รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ระบุถึงจำนวน พนักงาน 2 กลุ่มในองค์กร คือ เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานได้ แต่อาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม ในขั้นต่อมา ศาสตราจารย์แมคเคลแลน และทีมงานของเขาได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 50 คน เพื่อให้อธิบายว่างานใดที่เขา ได้เกินมาตรฐาน หรือ ยอดเยี่ยมมาก จากการพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะในยุคเริ่มต้น เพื่อการสรรหาบุคลากรนั้น ต่อมาก็ได้มีการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) มาประยุกต์ใช้กับแง่มุมต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และ เอกชนมากขึ้น ดังนั้นระบบบริหารความสามารถเชิงสมรรถนะมีพัฒนาการมากกว่า 30 ปี แต่อย่างไรก็ตามในแง่มุมทางวิชาการและการจัดการ การศึกษาเกี่ยวกับระบบความสามารถ เชิงสมรรถนะมีพัฒนาการที่

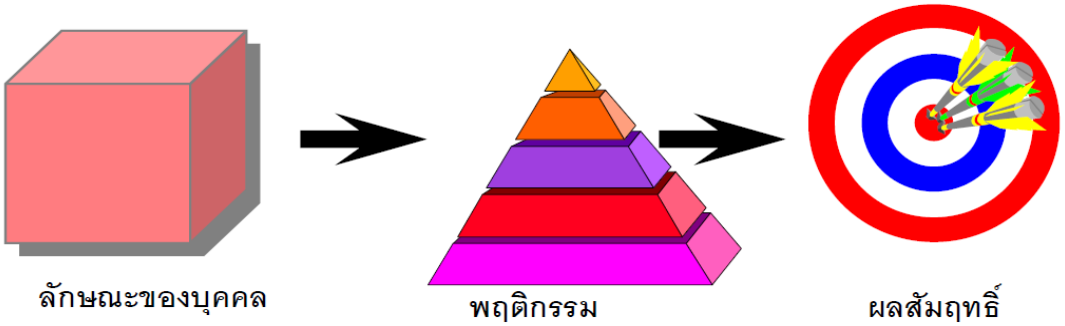
ไม่มากันก เนื่องจากองค์ความรู้ของระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ ยังต้องมีการศึกษา และวิจัยในเชิงกว้าง และลึกอีกมาก (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)

ความสามารถของมนุษย์มีอยู่อย่างมหาศาล โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) เพียงแต่ยังมิได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบสอดคล้องกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (ภาพที่ 1) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนเหนือผิวน้ำจะเป็นส่วนที่ง่ายต่อการบริหาร และจัดการ เช่น ทักษะ และความรู้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ซ่อนเร้นยากต่อการบริหาร และจัดการ เช่น ลักษณะนิสัย และทัศนคติ เป็นต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)
ที่มา : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2547

ดังนั้นการบริหารขีดความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency - Based Approach) ก็คือกระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นของทรัพยากรมนุษย์ (Human Talent) ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ขีดความสามารถเชิงสมรรถนะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ก็คือ ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics), พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์ (Performance) (แสดงดังรูปที่ 2.2)



รูปที่ 2.2 องค์ประกอบความสามารถเชิงสมรรถนะ
ที่มา : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2547

1) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น

2) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวก และแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวก และสร้างสรรค์

3) ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ถ้าพิจารณาในแง่มุมของการจัดการบุคลากร จะพบว่าผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้นและการบริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

2.1.3 ประสบการณ์การใช้สมรรถนะในประเทศไทย

ศิริรัตน์ พิริยธนาลัยและจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2553) นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ในหนังสือเรื่อง Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น เห็นผล ได้กล่าวไว้ว่าในภาคราชการของไทย คำว่า “สมรรถนะ” เกิดขึ้นครั้งแรกโดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ Blueprint for Change ที่ดำเนินการ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. อันมีขอบเขตครอบคลุมการออกแนบกระบวนงานใหม่และการพัฒนาขีดสมรรถนะแก่บุคลากรในภาครัฐ จากนั้นระบบสมรรถนะได้ฝังตัวเข้ากับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ที่สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพ ซึ่งต่อมาได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2551 การปฏิรูประบบราชการพลเรือนของไทยคราวนี้เป็นผลเชื่อมโยงมาจากวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ซึ่งทำให้ประเทศไทยต้องแสดงเจตจำนงที่จะปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยในกรอบดังกล่าว การเพิ่มประสิทธิภาพไม่ได้

หมายถึง การลดกำลังคนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการลดกรอบอัตรากำลังและเพิ่มสมรรถนะของข้าราชการพร้อมกันไปด้วย

ระบบราชการพลเรือนไทยได้เลือกใช้แนนวทางการกำหนดต้นแนบบสมรรถนะในเชิงประจักษ์ซึ่งให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มากกว่าการนึกคิดเอาเองของ “ผู้เชี่ยวชาญ” และกำหนดสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่พิสูจน์แล้วว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานอันโดดเด่นได้จริง และเป็นพื้นฐานอันดีสำหรับการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ใน มิติต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีหลักการ ต้นแนบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการพล เรือนไทยในครั้งนั้นจึงจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการเก็บตัวอย่างประสบการณ์ การทำงานจริงของข้าราชการนับพัน จากผลการเก็บตัวอย่างและดำเนินโครงการคราวนั้นทำให้ได้ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน 5 รายการ คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2) การบริการที่ดี (Service Mind)

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4) จริยธรรม (Integrity)

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

และสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีก 20 กลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 รายการ สมรรถนะ ทุกรายการได้มีการรวบรวมรายละเอียดจัดทำเป็นพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยไว้ด้วย โดยที่ระดับชั้น (Scale) อิงกับหลักการ JND และเทียบเคียงได้กับผลการเก็บตัวอย่าง ทั่วโลกที่ได้รวบรวมจัดระบบโดยทีมงานของ ดร. Boyatzis - ดร. Spencer

ในส่วนของสมรรถนะประจำกลุ่มงาน สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการทบทวนให้สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะของแต่ละแห่ง ส่วนราชการจำนวนมากได้ดาเนินการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงานในส่วนราชการของตน อีกทั้งหลายส่วนราชการก็ได้เพิ่มเติมสมรรถนะหมวดอื่น ๆ ขึ้นบังคับใช้ในส่วนงานของตนนอกเหนือจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ โดยพื้นฐานแนนวคิดและวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงทบทวนสมรรถนะก็มีทั้งที่เหมือน คล้ายคลึง หรือแตกต่างอย่างมากจากระบบที่จัดทาโดยสำนักงาน ก.พ. ข้าราชการไทยจึงได้รับทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะในรูปแนบบวิธีการต่าง ๆ อย่าง

หลากหลาย อีกทั้งส่วนราชการต่าง ๆ ก็ได้ทดลองจัดทำสมรรถนะในรูปแนบบวิธีการต่าง ๆ ตามแต่เห็นว่าเหมาะสมและจำเป็น

ทางด้านภาคเอกชนในไทย เริ่มนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลครั้งแรกเมื่อราวสิบกว่าปีมาแล้ว โดยในยุคแรกเข้ามาในองค์กรและหน่วยงานกิจการข้ามชาติทั้งหลายที่บริษัทแม่ในต่างประเทศใช้ระบบสมรรถนะอยู่ก่อนแล้ว ต่อมาจึงเริ่มแพร่หลายไปสู่กิจการธุรกิจไทย ในยุคที่สมรรถนะเริ่มเป็นที่ติดตลาด ภาคเอกชนในไทยก็เผชิญกับทางเลือกจำนวนมากในการนาระบบนี้มาใช้ในองค์กรเช่นเดียวกับภาคราชการ อีกทั้งระดับความสำเร็จของการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในภาคธุรกิจเอกชนไทยก็ต่าง ๆ กันไปตามแต่ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ระดับความลึกซึ้งรู้จริงของบุคลากรและหน่วยงานผู้ผลักดัน และระดับ ความมุ่งมั่นเอาจริงในการดำเนินการจนบรรลุผล

แบบแผนโดยทั่วไปของการนำสมรรถนะมาใช้ในภาคราชการและภาคเอกชนไทย หลาย ๆ แห่ง เริ่มจากการจัดทำต้นแนบบสมรรถนะและพจนานุกรมสมรรถนะ จากนั้น แรงเหวี่ยง ระบบสมรรถนะจะย้ายไปอยู่ที่ฝ่ายฝึกอบรม โดยที่งานด้านการประเมิน ซึ่งเชื่อมโยงกับการให้คุณ ให้โทษ และการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งจะมีความพร้อมในระดับที่ต่าง ๆ กันไปและมักขึ้นกับความละเอียดอ่อนของประเด็นนั้นในแต่ละองค์กร

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมีศิลปะ โดยได้รับความ ไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่จากสมาชิกทุกระดับในองค์การ สมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือจะใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้องค์การได้ประสบความสำเร็จ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมรรถนะของบุคลากรในองค์การ จึงเปรียบได้เป็นอาวุธประจำกายของบุคคลที่เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ สมรรถนะจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานที่สำคัญประการหนึ่งในองค์การจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะ มีความสามารถที่จะใช้สมรรถนะที่มีในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ

ปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด บุคลากรถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ที่พบในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ (นิศานาศ นนท์จุมจัง, 2553)

จนถึงเวลานี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า พัฒนาการของระบบสมรรถนะในประเทศไทย ทั้งในภาครัฐและเอกชนก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการทดลองใช้วิธีการและแนวทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มิได้เคร่งครัดกับแนวทางใดเพียงแนวทางหนึ่ง ส่วนผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ใน ภาพรวมจะเป็นอย่างไร คงต้องติดตามกันต่อไป

2.1.4 สมรรถนะของข้าราชการ

สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2545) ได้เสนอไว้ว่าข้าราชการไทยในยุคการปฏิรูป ระบบราชการควรมีลักษณะที่พึงปรารถนาอะไรบ้าง คุณลักษณะที่ข้าราชการไทยเริ่มมีขึ้นเพื่อที่จะทำให้งานหลักซึ่งได้รับมอบหมายมาให้บรรลุเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจของประชาชน และ ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของข้าราชการประกอบด้วย คุณลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1) มีแรงจูงใจด้วยการเพิ่มโอกาสในการได้รับเลื่อนเงินเดือนสองขั้น
2) ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามากขึ้น
3) มีทักษะในการทำงานที่เพียงพอ
4) เน้นทักษะทั่วไปในการทำงาน
5) มีความชัดเจนในเป้าหมายของงานหลัก
6) มีการแข่งขันหรือกระตือรือร้นในการทำงาน
7) มีความร่วมมือหรือสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน

นอกจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) ได้ร่วมมือ กับสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจัดทำ “โครงการสร้างต้นแนบบการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน)” โดยสำนักงาน ก.พ.ร.

ว่าจ้างให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทำวิจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ภาครัฐ ปรับเปลี่ยนวิธีการ พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งคุณลักษณะ I AM READY คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทย 8 ประการดังนี้

I = Integrity คือ การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

A = Activeness คือ ขยันตั้งใจทำงาน

M = Morality คือ มีศีลธรรม มีคุณธรรม

R = Relevancy คือ รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกให้ตรงกับสังคม

E = Efficiency คือ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A = Accountability คือ รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม

D = Democracy คือ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส

Y = Yield คือ มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

ทั้งนี้ในโมเดลของสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทยของสำนักงาน ก.พ. ที่จัดทำโดยคณะทำงานโครงการสมรรถนะซึ่งเป็นต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน (คณะทำงานโครงการสมรรถนะ, 2548)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมาย

Herzberg (1959 อ้างถึงใน จินตนา อุทยานิก, 2559) กล่าวว่า ความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ เป็นที่น่าพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

อัญชลี แจ่มเจริญ (2556) ได้เสนอว่า ผลการดำเนินงานที่ดี ทำให้องค์การประสบลความสำเร็จ ส่วนหนึ่งพบว่าหากในองค์การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารจัดดำเนินการให้ ถือเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้บุคลากรกระตือรือร้นรู้สึกสะดวกสบายรู้สึก

อยากทำงานและ ขยันทำงานเพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะมีส่วนในการจูงใจให้ บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ มีบรรยากาศที่ดีมีความสะดวกสบายสะอาดแสงสว่างเพียงพออากาศเย็นสบายมีเนื้อที่กว้างเพียงพอมีห้องน้ำที่สะอาดมีห้องสำหรับดื่มน้ำ ดื่มกาแฟในช่วงเวลาพักภายในห้องทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานและผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการ ติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความสามัคคีให้การยกย่องชมเชยและเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

Herzberg & Barbarta (1959) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจและ ปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานเมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัดหรือเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้และเป็นการกระตุ้นที่จะเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป

Struss & Leonard (1960) เสนอว่า ความสำเร็จของงานไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งเขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอนความต้องการที่รุนแรงของคนคือต้องรู้สึกสัมฤทธิ์ผลเพราะให้รู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อ บุคคลอื่นซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

เชษฐ ตยัคคานนท์ (2556) เสนอว่า ความสำเร็จในงานหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพคือการ ปฏิบัติงานนั้นได้มีการใช้วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์และงบประมาณอย่างประหยัดเหมาะสมเข้า ลักษณะได้ผลงานสูง แต่เสียค่าใช้จ่ายและเวลาน้อยส่วนงานที่สำเร็จอย่างมีประสิทธิผลคือการได้ผลงานออกมาถูกต้องตามคาดหมายของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานและความสำเร็จในชีวิตการงานคือการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจในงานพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยสรุปแล้วความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ คือ การที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

Gilmer (1966) เสนอว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นความรู้สึกในทางบวกของพนักงานต่อการที่มีโอกาสได้ทำงานในองค์การที่มีความมั่นคงบุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคง เมื่อ

บุคคลมีโอกาสที่จะรักษาสถานภาพในการทำงานของเขาไว้ ความมั่นคงในงานถือเป็นเหตุผลหลักของทั้งสมาชิกในองค์การที่สามารถสร้างความพอใจให้กับสมาชิกเหล่านั้น ให้ได้รับความมั่นคงในงานเป็นทัศนคติที่มีต่องานซึ่งสมาชิกขององค์การจะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น แต่จะให้ความสำคัญน้อยในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงองค์การจะต้องสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดย พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดี นอกจากนั้นต้องยอมรับและรู้จักยกย่องชมเชยด้วยส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อให้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หากบุคคลขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ โดยสรุปแล้วความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงงานที่ปฏิบัติคืองานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของตน ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นไปตามนโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์ในหน่วยงานความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น สามารถพิจารณาแบ่งออกเป็น 2 แนวทางหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1) มีความคิดความเชื่อและมีแนวทางการพิจารณาที่เห็นว่าการปกครองท้องถิ่นของทุกประเทศมีความเป็นมาตั้งแต่สมัยโบราณ และอาจมีมานับตั้งแต่มนุษย์ได้ก่อตั้งสังคมการเมืองขึ้นในโลก เช่น มีมาตั้งแต่สมัยกรีก สมัยโรมัน หรือสมัยก่อนหน้านั้น และในกรณีของไทยมีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย หรือก่อนสมัยสุโขทัย เช่น การปกครองแบบหัวเมือง และระบบ เวียง วัง คลัง นา เป็นต้น แนวคิดนี้เรียกได้ว่าเป็นความคิดแบบจารีตนิยม (Patrimonial / Traditionalist Perspective) เชื่อว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตของการปกครองมาแต่โบราณ และเน้นรูปแบบการปกครองแบบที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นและกระจายอยู่ในสังคมต่าง ๆ โดยที่การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบนี้มีลักษณะเป็นการปกครองตนเอง (Self Government) ของบรรดาผู้นำ หรือของชุมชนต่าง ๆ ที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ต่อกัน

2) การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตของรัฐสมัยใหม่ (Modern State) คือ ถือกำเนิดมาไม่นานมานี้ และจะมีพัฒนาการอย่างมากในห้วงเวลาที่ประเทศปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็น

สำคัญ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของสำนักสมัยใหม่นิยม (Modernist Perspective) เห็นว่า การปกครองท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดรัฐสมัยใหม่ขึ้นแล้วนั้น จะมุ่งสนใจถึงบทบาทของรัฐว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจทางการเมืองสูงสุด และเป็นผู้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น

สำหรับการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal Institution) เรียกว่าเป็นการปกครองท้องถิ่น (Local Self Government) มีลักษณะเด่น คือ รัฐให้การรับรองในรูปแบบต่างๆ อาทิ เขียนไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศ หรือตราไว้ในพระราชบัญญัติก็ได้ การรับรองโดยรัฐดังกล่าวส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบคือ การกระจายอำนาจทางการบริหาร (Administrative Decentralization) การกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) และ การกระจายอำนาจทางการคลัง (Fiscal Decentralization) การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นทางการ และเป็นการปกครองตนเองของประชาชน ย่อมมีผลสำคัญต่อการก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนถึงสมาชิกสภาของท้องถิ่น เช่น มีการเลือกตั้งทั่วไป มีการกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การพ้นจากตำแหน่ง และการถูกตรวจสอบทางการเมืองและการบริหารองค์กรทั้งโดยส่วนขององค์กรภายในและโดยองค์กรภายนอก

ในส่วนของการปกครองท้องถิ่นแบบไม่เป็นทางการ (Informal Institution) เป็นการปกครองตนเอง (Self Government) หรือเรียกว่า การเมืองชุมชนแบบธรรมชาติ (Nature หรือ Community Politics) มีลักษณะสำคัญขึ้นกับโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของชุมชนนั้น ๆ เอง ว่าเป็นชนเผ่าหรือเป็นกลุ่มภาษาวัฒนธรรมใด มีวัฒนธรรมการรวมกลุ่ม มีการนับญาติ มีการประกอบอาชีพการงาน มีระบบการกระจายความมั่งคั่ง มีโครงสร้างทางชนชั้น มีกลุ่มสถานภาพและมีลักษณะของผู้นำ ในลักษณะใด เนื่องด้วยเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งของผู้นำ การใช้อำนาจของผู้นำ และการพ้นจากตำแหน่งของผู้นำ จึงมักไม่มีกฎที่มีความชัดเจนแน่นอนว่าเป็นเมื่อใดและในลักษณะใด

การแบ่งแยกการปกครองท้องถิ่นออกเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นสำคัญ ไม่ได้มีความหมายว่าในโลกความเป็นจริงมีการแบ่งออกเป็น 2 แบบอย่างเด็ดขาด ทุกสังคมการเมือง รวมทั้งประเทศไทยด้วยนั้น ปรากฏว่ามีทั้งการปกครองท้องถิ่นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการดำรงอยู่ควบคู่กันภายในชุมชนทางการเมือง มีลักษณะเป็นหน่วยทางการเมืองที่เป็นตัวของตัวเอง (Political Entity)

หนึ่ง ๆ เรียกกันว่า ระบบการเมือง (Political System) หรือ ระบอบการเมือง (Political Regime) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดรูปแบบการปกครองภายในระบบของตน กล่าวคือ จะต้องมีการกำหนดและจัดสรรอำนาจทางการเมืองการปกครองว่าจะให้องค์กรหรือสถาบันใดเป็นผู้ใดมีอำนาจอีกทั้งอำนาจดังกล่าวถูกใช้โดยองค์กรเดียวหรือหลายองค์กร จากกรอบความคิดนี้จึงเป็นที่มาของแนวคิดในเรื่องการรวมอำนาจ (Centralization) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งถูกใช้ในการจัดรูปแบบทางการปกครอง (Form of Government) ภายในระบอบการเมือง

การปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น (Local Self Government)

เป็นการปกครองที่เกิดมาตั้งแต่ในอดีต เรียกว่าเป็น การเมืองชุมชนแบบธรรมชาติ (Nature หรือ Community Politics) โดยสภาพการเมืองธรรมชาตินั้นเกิดมาตั้งแต่เมื่อมนุษย์รวมตัวกันเป็นชุมชนทางการเมือง ในแต่ละชุมชนจะมีความแตกต่างหลากหลายกันออกไป ในสังคมขนาดเล็ก เช่น สังคมแบบล่าสัตว์และเก็บหาอาหาร สังคมชนเผ่าหรือสังคมเกษตรกรรม ระบบเครือญาติหรือความเป็นญาติพี่น้องมีอิทธิพลครอบงำระบบการผลิตและการแบ่งปันทรัพยากร การจัดตั้งองค์กรสังคม สมัครพรรคพวกและระบบการเมือง ตลอดจนครอบคลุมความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดเอาไว้ ในสังคมชาวนาไทย กลุ่มเครือญาติเป็นพื้นฐานสำคัญของข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมภายในชุมชนตลอดมาทุกยุคสมัย สมาชิกของกลุ่มเครือญาติที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันและหมู่บ้านใกล้เคียงจะเป็นผู้ที่ชาวบ้านให้ความใกล้ชิดสนิทสนม สนับสนุนและช่วยเหลือเกื้อกูลมากกว่าเพื่อนบ้านหรือชาวบ้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวดองด้วยสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ อาจกล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นคือ รากฐานในทางประวัติศาสตร์ของสังคม จนสามารถกล่าวได้ว่าท้องถิ่นดั้งเดิมนั้นมีสิ่งที่เรียกว่า Local Self Government อยู่แล้ว หากอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal) คือ การปกครองในรูปแบบของเครือญาติ วงศ์วาน ตระกูล มีผู้หลักผู้ใหญ่เป็นผู้ดูแล หรือในการปกครองระดับหมู่บ้านหรือชุมชน

ในประเทศยุโรปส่วนใหญ่มีระบบการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานในทางประวัติศาสตร์ของสังคมที่ค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนจนเป็นระบบรัฐในยุคปัจจุบัน ในหลายประเทศยังคงมีระบบการปกครองท้องถิ่นที่มีเค้าโครงหรือร่องรอยในทางประวัติศาสตร์ซึ่งอาจไม่ได้มีบทบาทในทางสังคมอีก เช่น ระบบแพริช ในประเทศอังกฤษ เป็นต้น ดังนั้น ที่มาของระบบการปกครองท้องถิ่นในประเทศยุโรปจึงมีพื้นฐานในทางประวัติศาสตร์เป็นสำคัญและนับได้ว่าเป็นระบบการปกครองที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีระบบรัฐและการปกครองประเทศ

ทั้งนี้ สภาพของชุมชนที่เกิดขึ้นในยุคดั้งเดิมเหล่านี้เกิดก่อนระบบรัฐและอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ แม้ว่าในที่สุดแล้วชุมชนต่าง ๆ จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของรัฐไปแล้วก็ตาม ชุมชนเหล่านี้ คือ การรวมตัวของสังคมอย่างเป็นธรรมชาติก่อนที่จะได้มีการจัดระบบสังคมในทางการเมืองการปกครองตามอุดมคติในทางการเมือง การจัดระบบเศรษฐกิจและสังคมในยุคสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อเสียของการปกครองตนเองในรูปแบบนี้ ได้แก่ ไม่มีความยั่งยืนแน่นอน และไม่มีระบบกฎหมายเพื่อรองรับอำนาจของผู้ปกครอง การกระจายอำนาจเป็นการปกครองที่รัฐและรัฐบาลกลางได้สละอำนาจ หรือมอบอำนาจการตัดสินใจในทางการปกครองและการบริหารของส่วนกลางให้แก่องค์กรอื่นอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ มีการประกาศหลักและแนวทางการมอบอำนาจนั้นไว้เป็นกฎหมายหรือโดยนโยบายที่สำคัญของประเทศและองค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจาจากรัฐบาลกลาง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สามารถมีทรัพย์สิน มีงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีบุคลากร ตลอดรวมจนถึงผู้บริหารและสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยทำหน้าที่ให้บริการประชาชนภายในอาณาบริเวณหนึ่ง ๆ ที่มีความชัดเจนแน่นอน องค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจ ที่รัฐบาลกลางสละอำนาจมาให้นี้ได้เรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” การปกครองท้องถิ่นแบบกระจายอำนาจ นอกจากจะมุ่งประโยชน์ไปที่การพัฒนาศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มี “ส่วนร่วม” ในการปกครองตนเองแล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการปกครองและการบริหารประเทศอย่างใหม่ มีการกระจายอำนาจภารกิจหน้าที่การงานที่เป็นภารกิจพื้นฐานจากรัฐบาลกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กระทำการแทน เช่น การรักษาความสะอาด การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาชั้นประถม เป็นต้น การกระจายภารกิจหน้าที่ คือ การถ่ายโอนงานให้กระทำการแทนรัฐบาลกลาง และบางเรื่องรัฐบาลกลางก็มักตัดสินใจให้องค์กรเอกชนรับทำงานแทนรัฐบาลกลาง เช่น การไปรษณีย์ และการขนส่ง เป็นต้น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะมีระดับที่มากน้อยเพียงใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในรัฐเดี่ยวก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลางเสมอ แนวคิดเรื่องประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น (Local Democracy) เป็นแนวคิดที่มีมากับชุมชนขนาดเล็ก นั่นคือ เป็นเรื่องของประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) การลงประชามติ (Referendum) มีการเลือกตั้งผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่ต่าง ๆ แทนตน หรือที่เรียกว่าระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ในสมัยปัจจุบันเป็น Formal Democracy มีผลกระทบต่อการปกครองท้องถิ่นที่ดำรงอยู่ภายในรัฐสมัยใหม่ของแต่ละประเทศ ปัจจัยสำคัญ ๆ ที่ควรกล่าวถึงมีดังต่อไปนี้

รัฐสมัยใหม่กับการปกครองแบบประชาธิปไตยมีพัฒนาการที่ควบคู่และเกี่ยวข้องกันมา โดยประชาธิปไตยที่ถือกำเนิดขึ้นเมื่อหนึ่งและสองร้อยปีที่ผ่านมา เน้นหลักการประชาธิปไตยตัวแทน (Representative Democracy) เป็นสำคัญ หลักการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นจากแนวคิดและการปฏิบัติเรื่องการเลือกตั้ง การขยายสิทธิเลือกตั้ง ระบบพรรคการเมือง และการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ในปัจจุบันนี้ แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) และประชาธิปไตยโดยทางตรง (Direct Democracy) ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาในทางโลกทางการเมืองสมัยใหม่ ในแนวคิดประชาธิปไตยของโลกสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทั้งต่อการเมืองระดับชาติ และการเมืองระดับท้องถิ่น รัฐบาลสมัยใหม่ของทุกประเทศล้วนเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ ยังเปิดให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการประชุมของสภาท้องถิ่น ในการทำประชาพิจารณ์ และแสดงความคิดเห็นต่อการตราข้อบัญญัติของท้องถิ่น แนวคิดประชาธิปไตยทางตรง ส่งผลให้ประชาชนในสมัยปัจจุบันมีสิทธิในการเข้าชื่อกันเสนอร่างกฎหมาย (Initiatives) มีสิทธิในการลงประชามติ (Referendum) เรื่องสำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน เช่น การแก้ไขรัฐธรรมนูญ การจัดเก็บภาษีชนิดใหม่ ๆ การยกเลิก หรือยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงระบบผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ในรัฐสมัยใหม่ การรวมศูนย์อำนาจมีขีดจำกัด เนื่องจากการบริหารปกครองประเทศที่ประกอบไปด้วยประชากรมากมายและพื้นที่อันกว้างไกลโดยรัฐบาลที่ศูนย์กลางแต่เพียงสถาบันเดียวย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก หรือเกิดสภาพของความ “ไม่ประหยัดในเชิงขนาด” (‘diseconomies of scale’) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายเทอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้อยู่ในมือขององค์กรหรือสถาบันที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ด้วยเหตุนี้ คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้

1) การปกครองท้องถิ่นช่วยสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการปกครองจำนวนเล็ก ๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยพื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การบริหารและการปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์

อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (Democratic Accountability)

2) การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการเลือกตั้ง มีระบบพรรคการเมืองระดับท้องถิ่น มีการต่อสู้และการแข่งขันในทางการเมือง ตามวิถีทางและตามกติกา ในที่สุดก็จะทำให้ประชาชนเข้าใจถึงระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร และที่สำคัญคือการเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชน และในที่สุดจะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ และการที่ปกครองท้องถิ่นช่วยสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในทางการเมือง ถือได้ว่าเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้ประชาชน

3) สร้างการมีส่วนร่วม (Participation) การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่น หรือในระดับภูมิภาค ย่อมเอื้อต่อประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตน และการเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชนด้วยตัวเอง จะเป็นผลให้ประชาชนเหล่านี้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในทางการเมืองการปกครองตามหลักการปกครองตนเอง และนำไปสู่การเติบโตของ “ความเป็นพลเมือง“ ในหมู่ประชาชน

4) สร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ความห่างไกลทั้งในทางภูมิศาสตร์และในทางการเมือง ย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนท้องถิ่นอาจจะไม่ได้รับการยอมรับ ในทางตรงกันข้ามหากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทางการเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม

5) ดำรงหลักเสรีภาพ (Liberty) หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวบอยู่ที่ศูนย์กลางมากเกินไป เป็นไปได้ที่จะเกิดการใช้อำนาจในทางที่ลิดรอนสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล และสร้างความเสียหายให้กับสังคมโดยรวมได้ง่าย ในทางตรงข้าม การกระจายอำนาจจึงเป็นมรรควิธีหนึ่งใน

การปกป้องเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยการทำให้อำนาจมีการกระจัดกระจายออกไป อันจะนำไปสู่การสร้างโครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Checks and Balances) ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอกศูนย์กลาง

นอกเหนือจากการให้การอธิบายถึงหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจนั้น กระจายอำนาจยังมีจุดอ่อนหรือข้อเสียเช่นเดียวกับการรวมศูนย์อำนาจ มีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการเมือง การกระจายอำนาจอาจนำไปสู่ภาวะของความไร้เอกภาพและเสถียรภาพในทางการเมืองได้ เช่น กรณีของรัฐเดี่ยว การกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นอาจเป็นแรงผลักเคลื่อนไปสู่ความเป็นสหพันธรัฐ ส่วนประเทศที่เป็นสหพันธรัฐ ความเป็นเอกภาพอาจจะน้อยลงไปอีก ในกลุ่มประเทศที่มีความเป็นเอกภาพที่ต่ำอยู่แล้ว ประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มทางศาสนา ที่มีความแตกต่างกันและขัดแย้งกันอยู่แล้ว การกระจายอำนาจอาจทำให้เกิดความไร้เอกภาพในทางการเมืองได้

2) ด้านการคลัง การกระจายอำนาจที่มากเกินไป อาจนำไปสู่ความไร้เสถียรภาพในทางการคลังของประเทศได้ เนื่องจากเมื่อสัดส่วนทางการคลังในภาคสาธารณะส่วนใหญ่อยู่ในระดับท้องถิ่น เป็นการยากที่รัฐบาลกลางจะกำหนดทิศทางและควบคุมระบบการคลังของประเทศโดยรวมได้ และหากการใช้จ่ายของท้องถิ่นต่าง ๆ ปราศจากวินัยในทางการคลัง เช่น การใช้จ่ายอย่างเกินตัว ขณะที่ความสามารถในการจัดเก็บรายได้มีต่ำ จะสร้างปัญหาและเกิดภาวะความไร้เสถียรภาพต่อระบบการคลังของประเทศเป็นอย่างมาก

3) ด้านความเสมอภาค การกระจายอำนาจยิ่งมาก จะนำไปสู่ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพื้นที่หรือท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การคลัง คุณภาพชีวิต การบริการสาธารณะ เนื่องจากอำนาจในทางการเมืองและการจัดทำบริการสาธารณะ ตลอดจนทรัพยากรทางการบริหาร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ความแตกต่างและไม่เท่าเทียมกันระหว่างท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น

4) ด้านปัญหาการใช้ทรัพยากร เมื่อแต่ละชุมชนมีความเป็นอิสระในกรอบของตน การใช้ทรัพยากรภายในประเทศอาจมีแนวโน้มที่จะเป็นไปอย่างไร้เสถียรภาพ เพราะพื้นที่แต่ละแห่งต่างก็

ใช้ทรัพยากรไปตามความต้องการและความจำเป็นของตน ทรัพยากรจึงถูกใช้อย่างกระจัดกระจายและไร้ทิศทาง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

1) ปรัชญา แนวคิดขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยที่กฎหมายการปกครอง ท้องถิ่น แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึงและตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น”

กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลางในขอบเขตการกำกับดูแล นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลางมีอำนาจบังคับบัญชา เหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือจะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอนหรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจ แก่ราชการส่วนกลางให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดแจ้งด้วย

แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 282 ยังบัญญัติไว้ว่า ภายใต้ยังคับมาตรา 1 รัฐ จะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และมาตรา 283 วรรค 2 การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศโดย ส่วนรวม ทั้งนี้

จะกระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

ดังนั้น แนวคิดพื้นฐาน ของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่าเป็นระบบของ การกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น เพื่อจัดทำการบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎรและเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่มีบทบาทในการกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

2) องค์กรปกครองท้องถิ่น รากฐานระบบประชาธิปไตย จากเจตนารมณ์ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกันยหนึ่งก็คือ ราชการส่วนท้องถิ่น จึงถูกจัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนา ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและเป็นกลไกการปกครอง ที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากประชาชน ดำเนินกิจการเพื่อประชาชนและโดยการกำกับดูแลของประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่น จึงเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครองหรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่น เมื่อกล่าวในเชิงโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น ก็พบว่า ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา 285 กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจาก การเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

ดังนั้น องค์กรปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไป แบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการ ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) สภาท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการตราข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการงบประมาณประจำปีที่ฝ่ายบริหารเสนอและเรื่องอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 หรือพระราชบัญญัติอื่นๆที่กำหนดให้เป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่ให้ชุมชนในท้องถิ่นนั้นได้ยึดถือปฏิบัติหรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข

2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารจัดการกิจการต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและดำเนินการให้เกิด การบังคับใช้ตามกฎหมายท้องถิ่น ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและ คุ้มครองประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

นอกจากนั้น สภาท้องถิ่นยังมีบทบาทในการตรวจสอบการบริหารจัดการของ คณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาอนุมัติงบประมาณแผนงาน โครงการและการตั้งกระทู้ถาม กรณีที่สงสัย หรือให้ความเห็นข้อแนะนำ แก่คณะกรรมการบริหารฯ ได้

1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการผลักดันให้กลไก (องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ต่อการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งประชาชนในท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนี้ คือ

2) การใช้สิทธิในการเลือกสรรหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวเพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์และกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน ทั้งนี้หากผู้แทนข้างต้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่เลือกตั้งให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อๆไปได้

3) การเสนอความต้องการต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณา กำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน/โครงการในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนการ

ตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามองและติดตามการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน แล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยเสนอในนามของกลุ่ม / ชมรมหรือองค์กรชุมชนในท้องถิ่นโดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่นหรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเองหรือผ่านผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

4) การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใดๆในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถร้องเรียนได้ และขณะเดียวกันเป็นหน้าที่ขององค์กร ปกครองท้องถิ่นในฐานะเจ้าพนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องดังกล่าว ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5) การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นกติกาหรือหลักปฏิบัติที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาดและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง แล้วแต่กรณี รวมทั้งต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เรื่องต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย

จากบทบาทและสิทธิหน้าที่ของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า ประชาชนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญที่จะให้องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้เป็นที่พึ่งและเป็นหัวหอกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น ในระบอบ ประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง การปกครองท้องถิ่นที่เป็นประชาธิปไตยและที่ประชาชนมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองท้องถิ่น จะเข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานในลักษณะประชาสังคม” กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กรหรือชมรมหรือกลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลายตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการและติดตามกำกับการ โดยองค์กรปกครอง

ท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคีหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่างๆของชุมชนนั้นในการดำเนินการพัฒนา (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

2.4 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ฉะเชิงเทรา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ซึ่งมีการลงทุนในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมประเภทต่างๆ การท่องเที่ยว และบริการจำนวนมาก มีประชากรแฝงที่โยกย้ายเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพ ทั้งภายในจังหวัดฉะเชิงเทราและบริเวณจังหวัดภาคตะวันออก ที่ใกล้เคียง โดยมีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงมีอาณาเขตติดกับอ่าวไทยเป็นระยะสั้นประมาณ 12 กิโลเมตร ภูมิประเทศของจังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนตะวันตกของจังหวัดตั้งอยู่บนที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง ส่วนตะวันออกมีลักษณะเป็นเนินเขา ด้วยความสูงจากระดับน้ำทะเลโดยเฉลี่ยกว่า 100 เมตร จังหวัดฉะเชิงเทรามีเกาะจำนวน 1 เกาะ คือ เกาะกลาง ที่บริเวณปากแม่น้ำบางปะกง โดยสภาพภูมิประเทศของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสูงเหนือระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย 69.42 เมตร สามารถจำแนกความแตกต่างตามความสูงของพื้นที่เป็น 3 ลักษณะคือ

1) บริเวณที่ราบลุ่ม แม่น้ำบางปะกงและที่ราบทั่วไปส่วนใหญ่จะอยู่ทางด้านตะวันตกของจังหวัดอันประกอบไปด้วย อำเภอเมือง, บางน้ำเปรี้ยว, บ้านโพธิ์, บางคล้า, บางปะกง, แปลงยาว, ราชสาส์นและบางส่วนของอำเภอพนมสารคาม ทั้งนี้ใน 5 อำเภอดังกล่าวมีแม่น้ำบางปะกงไหลผ่านก่อนออกสู่อ่าวไทย โดยมีชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 12 กิโลเมตร พื้นที่บริเวณที่ราบมีประมาณ 1.25 ล้านไร่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม คือ การทำนา ทำสวนผลไม้ยืนต้นมาเป็นเวลานาน

2) บริเวณ พื้นที่สองฝั่งแม่น้ำบางปะกงและที่ราบลูกฟูกคลื่นลอนลาดเป็นพื้นที่สองฝั่งแม่น้ำบางปะกงมีความสมบูรณ์สูงลักษณะเป็นดินตะกอนทับถมมาเป็นเวลานานตามแม่ น้ำบางปะกงไหลผ่านความสูงเหนือระดับน้ำทะเลเฉลี่ย 4 – 20 เมตร โดยมีพื้นที่ประมาณ 360,250 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ พื้นที่จะอยู่ในเขตอำเภอพนมสารคามและ

ราชสาส์นบางส่วนของอำเภอบางคล้า กิ่งอำเภอคลองเขื่อน อำเภอเมือง และอำเภอบ้านโพธิ์

3) บริเวณที่ราบสูงและเขตภูเขาด้านตะวันออกบริเวณนี้จะมีความสูงเฉลี่ยระหว่าง 100 – 200 เมตร เป็นพื้นที่ราบสลับกับภูเขามีป่าไม้ ต้นน้ำลำธาร สภาพดินเหมาะแก่การทำไร่ แต่มีพื้นที่บางส่วนเป็นดินร่วนปนทรายและดินลูกรัง จะอยู่ในเขตอำเภอสนามชัยเขตและบางส่วนของอำเภอท่าตะเกียบ พนมสารคาม และแปลงยาว จะครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 1.785 ล้านไร่

จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการแบ่งเขตการปกครอง ประกอบด้วย 93 ตำบล 11 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอบางคล้า อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต อำเภอแปลงยาว อำเภอราชสาส์น อำเภอท่าตะเกียบ และอำเภอคลองเขื่อง มีหมู่บ้านรวม 859 หมู่บ้าน 109 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นฉะเชิงเทรา 109 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 721,198 คน แยกเป็นชาย 353,669 คน เป็นหญิง 367,499 คน โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนประสานกำกับดูแลในด้านการจัดทำแผนพัฒนา การเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การให้บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 109 หน่วยงาน ในจำนวนนี้จำแนกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 74 แห่ง และ เทศบาลตำบล จำนวน 33 แห่ง

จังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด คือ “ฉะเชิงเทรา เชื่อม EEC สู่เมืองที่อยู่อาศัยชั้นดีภายใต้การ พัฒนาแบบจำแนกพื้นที่ อุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรม แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย สังคมมีคุณภาพ ป่า และน้ำอุดมสมบูรณ์” โดยมีข้อมูลสำคัญในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการสาธารณสุข : จังหวัดฉะเชิงเทรา มีหน่วยบริการ สาธารณสุข ภาครัฐและภาคเอกชน รวม 132 แห่ง แบ่งเป็น โรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 118 แห่ง โรงพยาบาล สังกัดเอกชน 3 แห่ง โดยมีอัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร 1 : 3,120

ด้านการศึกษา : เมื่อรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รับเด็กอายุ 2-5 ปี) ซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 647 แห่ง มีจำนวนนักเรียนในระบบจำแนกตามระดับชั้น ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 129,611 คน

ด้านแรงงาน : สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ในไตรมาส 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2563) มีประชากรวัยแรงงานหรือประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 691,495 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวม 449,500 คน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 443,677 คน ผู้ว่างงาน 5,823 คน เป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงงาน 241,995 คน แรงงานต่างด้าว ที่อนุญาตให้ทำงาน 48,027 คน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 330 บาทต่อวัน

ด้านเศรษฐกิจและรายได้ : จังหวัดฉะเชิงเทรามี มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product) ในปี พ.ศ. 2562 เท่ากับ 459,005 บาทต่อคน ต่อปี เป็นลำดับที่ 5 ของประเทศไทย รายได้โดยเฉลี่ยต่อ เดือนต่อครัวเรือน ปี 2562 เท่ากับ 22,875 บาท และมี หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน 50,753 บาท ส่วนใหญ่แล้วเป็นหนี้ในระบบสำหรับใช้จ่ายอุปโภคบริโภคอื่นๆ

ด้านสถานการณ์ผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีนั้น สะท้อนปัญหาสุขภาพ ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ เป็นผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุบางกลุ่มไม่ได้รับการดูแลบางส่วนยังเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐ และมีอีกจำนวน หนึ่งที่เป็นผู้สูงอายุอาศัยอยู่คนเดียว / หรือผู้สูงอายุดูแลกันเอง ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ โดยการ สนับสนุนผู้สูงอายุในกลุ่มที่ดูแลตัวเองได้ ให้มีส่วนร่วมการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ หากมีความ ต้องการด้านอาชีพ ควรส่งเสริมในการประกอบอาชีพ ช่องว่างในประเด็นการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ถึงแม้ว่า กลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุบางแห่ง จะมีการผลิตผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อแสวงหาช่องทางการตลาดสมัยใหม่ได้ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์นั้นได้ จึงควร ปิดช่องว่างในจุดนี้

โดยหน่วยงานภาครัฐได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญจากจากมุมมองหลายภาคส่วนที่เห็นว่า จังหวัดฉะเชิงเทราทำได้ดีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมนั้น คือ เรื่อง “การช่วยเหลือโดยให้เงินสงเคราะห์” และการให้บริการพื้นฐาน เช่น การทำบัตรคนพิการ การจัด สวัสดิการเด็กแรกเกิด การจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของประชาชน แต่ประเด็นที่

อาจเป็น ช่องว่างในด้านการจัดสวัสดิการสังคมของจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ฐานข้อมูลที่ไม่สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายได้ ว่า คนยากจน คนด้อยโอกาส ฯลฯ อยู่ตรงไหนบ้าง ดังนั้น ฐานข้อมูลมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับการ กำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาสังคมในทุกระดับ ส่วนกลางควรเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ปรับปรุงให้ เป็นปัจจุบัน จัดการกับระบบให้ง่ายต่อการใช้งานและง่ายต่อดึงข้อมูลออกมาใช้ประโยชน์ เชื่อมโยงฐานข้อมูล กับหน่วยงานอื่นๆ และที่สำคัญคือต้องให้พื้นที่ได้ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลได้ โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดฉะเชิงเทราได้จัดทำโครงการจัดเก็บข้อมูลสถิติตามกลุ่มเป้าหมายของ พม. เป็นข้อมูลระดับปฐมภูมิ เพื่อใช้บ่งชี้สถานการณ์ทางสังคม (ที่เป็นข้อมูลจัดเก็บโดย พม.เอง) เป็นประจำทุกปี ใช้เหมือนกันทั้งประเทศ เพื่อทำให้เป็นภาพเดียวกันทั้งหมด โดยในระยะแรก และจากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก เช่น สภาพภูมิอากาศของจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้มีภัยธรรมชาติเกิดขึ้นต่อเนื่อง และที่สำคัญคือโรคอุบัติใหม่ที่ต้องเตรียมรับมือ รวมทั้ง นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านดิจิทัล พ.ศ. 2562 ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีแผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อเนื่อง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ เพื่อดำเนินการใดๆได้อย่าง Real time เช่น การเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ผ่าน Online Application หรือช่องทางออนไลน์อื่นๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระอธิการอนุชา พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฺฐวโร) และ นพดล ดีไทยสงค์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพลับลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=3.89 S.D.=0.48) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน พบว่า ประชาชนที่มีอายุ และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 คือ 3.1) ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร มีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารได้เหมาะสม 3.2) ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีการวางแผนงานล่วงหน้า 3.3) ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายเดียวกัน 3.4) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติงาน นโยบาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 3.5) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ เปิดรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี 3.6) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง พัฒนาตัวเองผ่านการเรียนรู้

พระสมนึก ธีรปญโญ บุญทัน ดอกไธสง และ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2565) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะ และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 11 รูปหรือคน นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะมาทำการวิเคราะห์ด้วย (SWOT Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) เป็นผู้กำหนดมาเป็นแนวทางการในพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร และ 3) สมรรถนะประจำสายงาน และ (2) ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แน็ดเลอร์ และหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคลากร คือ ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ

ธิดาพร บูระณะพล (2562) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรกลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้า สมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD ในส่วนของเพศ

จะใช้การวิเคราะห์ด้วย สถิติ t-test ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมือง ปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาล เมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

สรญา สุพงษ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่สังกัดอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา รวม 18 แห่งจำนวน 300 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านความร่วมแรงร่วมใจด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี และ 2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองคก์รปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย ปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพนั ธ์ระหว่างบุคคลการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ศุพัชรา ล่าลี้ และ สุรวี ศุนาลัย (2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด และ 3) เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าสายลวดทั้งหมด จำนวน 139คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานในเทศบาลตำบลท่าสายลวด 1-10 ปีและตำแหน่งงานอัตราจ้าง ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับส่วนระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ส่วนของเพศ อายุและอายุงาน ไม่แตกต่างกันเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมรรถนะโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด มีความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01โดย การทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด

จิราพร พิมสาร (2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน เชียงใหม่ไนท์ซาฟารีและเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีพบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถด้านทักษะและความสามารถในการแสดงออก รองลงมา คือ ความสามารถหลักของตัวบุคคล, ความสามารถด้านความรู้และทักษะในการทำงาน และค่านิยมหลักและ ความเชื่อตามลำดับ 2) สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีพบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านภาวะการเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่, ความสามารถทางเทคนิค ด้านทักษะความชำนาญประจำตำแหน่ง และ ความสามารถในสายงาน ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อ

สมรรถนะหลักในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีได้แก่ความสามารถในสายงาน , ความสามารถทางเทคนิค, ความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่, ความสามารถด้านภาวะการเป็นผู้นำ, ทักษะความชำนาญประจำตำแหน่ง และสมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สมรรถนะหลักขององค์กร โดยด้านความสามารถด้านความรู้และทักษะในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ญาณันธร กราบทิพย์ (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเตรียมความพร้อมรับสาธารณภัยจากน้ำท่วม มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะนักสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเตรียมความพร้อมรับสาธารณภัยจากน้ำท่วม ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์สถานการณ์โดยการถอดบทเรียนสถานการณ์น้ำท่วม หลักสูตรที่มีในปัจจุบัน 2) สำรวจสมรรถนะนักสาธารณสุขจากนักสาธารณสุขที่สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนทั้ง 4 ภูมิภาค จำนวน 189 คน สร้างแนวทางจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และ 3) ประเมินแนวทางด้วยการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนองค์ประกอบแบบออโธโกนอล ด้วยวิธีแวริแมกซ์ วิเคราะห์การถดถอย วิเคราะห์เนื้อหาค่ามัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะเดิมของนักสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเตรียมความพร้อมรับสาธารณภัยจากน้ำท่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำมากกว่าร้อยละ 80 และพบมีเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในสถาบันการศึกษาน้อย วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะแล้วพบ 6 องค์ประกอบ มีตัวแปรทั้งหมด 50 ตัวแปร ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1) การจัดระบบงานสาธารณสุข ดูแล ช่วยเหลือ เยียวยา ผู้ประสบภัย 2) การประสานงาน การสื่อสาร การจัดการเหตุการณ์เฉพาะหน้า 3) การวางแผนเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและชุมชน 4) การประเมินสถานการณ์ และการระบุแนวทางแก้ไข 5) การบริหารความเสี่ยงและปฏิบัติตามหลักมนุษยธรรม 6) การเฝ้าระวังผลกระทบต่อสุขภาพ มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบ 12, 12, 8, 6, 7 และ 5 ตัวแปร ตามลำดับ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ >.5 ทุกตัวแปร ยกเว้นตัวแปร 2 ตัวในองค์ประกอบที่ 5 และ6 และพบว่าประสบการณ์ในการซ้อมแผนปฏิบัติการพร้อมรับสาธารณภัยกรณีน้ำท่วม และประสบการณ์การทำงานด้านการฟื้นฟูเยียวยา เป็นปัจจัยที่ท้านายสมรรถนะโดยรวม (R 2 0.555) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะนักสาธารณสุข สามารถดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวนักสาธารณสุขเอง มีวิธีการที่สำคัญคือการจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกซ้อมแผน การอบรมควบคู่กับการทำงาน การ

ประชุมสัมมนาทางวิชาการ การมอบหมายเรียนรู้การทำงานตามโครงสร้างภาระงาน การหมุนเวียนงาน การจัดการความรู้ การศึกษาด้วยตนเองและการศึกษาดูงาน (IQR ไม่เกิน 1.5) ดังนั้น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักสาธารณสุข หากร่วมกัน กับพหุภาคีดำเนินการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะให้กับนักสาธารณสุข โดยเน้นจัดให้เกิดประสบการณ์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจเมื่อเกิดเหตุการณ์สาธารณภัยน้ำท่วมจะเกิดประโยชน์กับส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ธีระพล เจริญสุข (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรม สรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการทำงานของบุคลากรบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดีด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรมีการพัฒนาผลงานให้สูงกว่า มาตรฐานกรมสรรพสามิตกำหนด ด้านการบริการควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ตามขั้นตอนสอดคล้องกับมาตรฐานของกรมสรรพสามิตกำหนด ด้านความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์วามรู้ใหม่ๆ ด้านหลักยึดมั่นในความถูกต้องควรมีการส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีการกำหนดแนวทางการยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้

เป็นไปตามกรอบการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกรมสรรพามิต ให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล และด้านการคิดวิเคราะห์ควรมีการการวางแผนการจัดการอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้เกิดความพร้อมตามสมรถถนะบุคลากรกรมสรรสามิต

ธนภรณ์ พรรณราย (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 159 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดประชากร G*Power ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบง่าย ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนวณได้ขนาด

กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 111 ตัวอย่าง เพื่อให้มีความสมบูรณ์ของข้อมูลผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดของตัวอย่างเพิ่มขึ้นจำนวน 9 ตัวอย่าง รวมเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 120 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับสอบถาม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) รวมทั้งหมด 4 ข้อ แต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1976) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด–คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \qquad (3\text{-}2)$$

$$= \frac{5\text{-}1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัย ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นของพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2) สร้างเครื่องมือโดยการนำหลักการจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ออกแบบสอบถามจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแบบสอบถาม จากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6-1.00 มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมเท่ากับ 0.895

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำข้อคำถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ในเขตพื้นที่ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2558) โดยรวมเท่ากับ 0.938

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรังสิตถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมทั้งส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google from โดยเริ่มดำเนินการเดือน สิงหาคม 2566

2) เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยสถิติ t-test และ ANOVA F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 120 คน และได้นำมาสรุปผลประกอบการนำเสนอโดยวิธีบรรยายประกอบตาราง จัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการเสนอข้อมูลต่างๆ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	แทน	ขนาดประชากร
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 120 คน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	66	55.0
หญิง	54	45.0
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน (ร้อยละ 55.0) และเพศหญิง จำนวน 54 คน (ร้อยละ 45.0)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	34	28.3
อายุ 31-40 ปี	54	45.0
อายุ 41-50 ปี	25	20.8
อายุ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	7	5.8
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 45.0) รองลงมาคือช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 28.3) และ ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 20.8) ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.8)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าปริญญาตรี	37	30.8
ปริญญาตรี	70	58.3
สูงกว่าปริญญาตรี	13	10.8
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 53.8) รองลงมาคือ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.8) ส่วนระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.8)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	27	22.5
15,001 – 20,000 บาท	40	33.3
20,001 – 25,000 บาท	37	30.8
25,001 – 30,000 บาท	15	12.5
มากกว่า 30,000 บาท	1	0.8
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 40 คน (ร้อยละ 33.3) รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.8) รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 22.5) รายได้เฉลี่ย 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 12.5) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ย มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ต่อเดือน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.8)

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.03	.372	มาก	5
2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบริการที่ดี	4.08	.382	มาก	3
3) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.08	.362	มาก	2
4) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.07	.382	มาก	4
5) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	4.10	.376	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.07	.375	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.07) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.375) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$= 4.10) รองลงมาคือ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{x}$= 4.08) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$= 4.03)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อย่างเต็มความสามารถ	4.08	.433	มาก	3
2. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับเป็นสำคัญ	4.08	.422	มาก	2
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด	4.07	.463	มาก	4
4. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.10	.525	มาก	1
5. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานและเกณฑ์มาตรฐานการทำงานเป็นสำคัญ	3.82	.608	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.03	.372	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.372) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$= 4.10) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับเป็นสำคัญ ($\bar{x}$= 4.08) ต่อมาคือ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}$= 4.08) และท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ($\bar{x}$= 4.07) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานและเกณฑ์มาตรฐานการทำงานเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 3.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านจะให้ความสำคัญกับการให้บริการตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.07	.425	มาก	4
2. ท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.08	.441	มาก	2
3. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะปฏิบัติงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง	4.08	.521	มาก	3
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับผู้รับบริการจากท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ	4.07	.552	มาก	5
5. ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้บริการกับผู้รับบริการตามหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้รับบริการต้องการอยู่เสมอ	4.11	.591	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.08	.382	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริการที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ($\bar{X}$= 4.08) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .382) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้บริการกับผู้รับบริการตามหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้รับบริการต้องการอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.11) รองลงมาคือท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.08) ต่อมาคือ ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะปฏิบัติงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง ($\bar{X}$= 4.08) และท่านจะให้ความสำคัญกับการให้บริการตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$= 4.07)

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับผู้รับบริการจากท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X}$= 4.07)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ	4.02	.458	มาก	5
2. ท่านได้เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ท่านอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.10	.475	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่และที่ได้รับเพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.10	.509	มาก	2
4. ท่านมักจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มี เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม	4.08	.512	มาก	4
5. ท่านคิดว่าท่านจะพยายามเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.09	.534	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.08	.362	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .362) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านได้เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ท่านอยู่อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และที่ได้รับเพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.10) ต่อมา คือ ท่านคิดว่าท่านจะพยายามเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง

($\bar{X}$= 4.09) ท่านมักจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มี เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.08) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ($\bar{X}$= 4.02)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านและของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยกันอยู่เสมอ	4.01	.572	มาก	5
2. ท่านยึดมั่นในหลักการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.03	.526	มาก	4
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้รับบริการรวมถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ	4.11	.515	มาก	3
4. ท่านตระหนักในคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	.522	มาก	2
5. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในระดับองค์การมากกว่า ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวท่าน	4.13	.495	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.07	.382	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.07) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .382) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในระดับองค์การมากกว่า ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวท่าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.13) รองลงมาคือ ท่านตระหนักในคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$= 4.12) ต่อมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้รับบริการรวมถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ ($\bar{X}$= 4.11) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านและของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยกันอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.01)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของท่านอยู่เสมอ	4.05	.500	มาก	5
2. ท่านมักเสนอแนวทาง หรือความคิดต่างๆ ให้กับหน่วยงานเมื่อได้รับการร้องขอ หรือไม่ก็ตาม โดยมุ่งหวังเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.10	.541	มาก	3
3. ท่านมักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ในหน้าที่รับผิดชอบโดยมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด	4.10	.509	มาก	2
4. ท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก สามัคคี ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.14	.523	มาก	1

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับในองค์การได้อย่างมีความสุข	4.08	.512	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.10	.376	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.376) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก สามัคคี ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.14) รองลงมาคือ ท่านมักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ในหน้าที่รับผิดชอบโดยมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) ต่อมาคือ ท่านมักเสนอแนวทาง หรือความคิดต่างๆ ให้กับหน่วยงานเมื่อได้รับการร้องขอ หรือไม่ก็ตาม โดยมุ่งหวังเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}$= 4.10) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.05)

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ

จริยธรรม และ 5) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และ รายได้ ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ ได้แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	66	4.07	.325	.119	.906
หญิง	54	4.08	.338		

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .325 ส่วนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .338

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
อายุไม่เกิน 30 ปี	34	4.13	.316	3.269	.024*
อายุ 31-40 ปี	54	4.06	.336		
อายุ 41-50 ปี	25	4.12	.196		
อายุ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	7	3.73	.535		
รวม	120	4.07	.330		

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่าระดับอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.13) รองลงมาคือ ระดับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{x}$ = 4.12) ส่วนระดับอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.73) ซึ่งจะได้นำไปทดสอบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับอายุ กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

อายุ	อายุไม่เกิน 30 ปี	อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป
อายุไม่เกิน 30 ปี	1.000 (.000)	.074 (.292)	.007 (.930)	.399 (.003)*
อายุระหว่าง 31-40 ปี		1.000 (.000)	.067 (.390)	.325 (.013)*
อายุระหว่าง 41-50 ปี			1.000 (.000)	.392 (.005)*
อายุ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป				1.000 (.000)

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับอายุ กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่คือ

คู่ที่ 1 ระดับอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คู่ที่ 2 ระดับอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีความเห็นต่อมีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คู่ที่ 3 ระดับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่าง อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

การศึกษา	**n**	$\bar{x}$	**S.D.**	**F**	**Sig.**
น้อยกว่าปริญญาตรี	37	4.13	.325	.757	.472
ปริญญาตรี	70	4.05	.284		
สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.06	.532		
รวม	120	4.07	.330		

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่า ระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.13) รองลงมาคือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 4.06) ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.05)

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	27	4.13	.334	1.009	.406
15,001 – 20,000 บาท	40	4.09	.309		
20,001 – 25,000 บาท	37	4.07	.274		
25,001 – 30,000 บาท	15	3.94	.476		
มากกว่า 30,000 บาท	1	3.80	.000		
รวม	120	4.07	.330		

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่า ระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X}$ = 4.09) ส่วนระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.80)

ตารางที่ 4.16 สรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
เพศ	ไม่แตกต่าง
อายุ	แตกต่าง*
การศึกษา	ไม่แตกต่าง
ระดับรายได้ต่อเดือน	ไม่แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาจะดำเนินการสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน (ร้อยละ 55.0) และเพศหญิง จำนวน 54 คน (ร้อยละ 45.0) มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 45.0) รองลงมาคือช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 28.3) และ ช่วงอายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 20.8) ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 53.8) รองลงมาคือ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.8) ส่วนระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.8) และมีมีรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 40 คน (ร้อยละ 33.3) รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.8) รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 22.5) รายได้เฉลี่ย 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 12.5) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ย มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ต่อเดือน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.8)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.07) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.375) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) รองลงมาคือ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{X}$= 4.08) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$= 4.03)

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.372) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับเป็นสำคัญ ($\bar{X}$= 4.08) ต่อมาคือ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$= 4.08) และท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ($\bar{X}$= 4.07) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานและเกณฑ์มาตรฐานการทำงานเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 3.82)

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริการที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ($\bar{X}$= 4.08) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .382) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้บริการกับผู้รับบริการตามหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้รับบริการต้องการอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.11) รองลงมาคือท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.08) ต่อมาคือ ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะปฏิบัติงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง ($\bar{X}$= 4.08) และ ท่านจะให้ความสำคัญกับการให้บริการตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$= 4.07) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับผู้รับบริการจากท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X}$= 4.07)

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .362) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านได้เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ท่านอยู่อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และที่ได้รับเพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.10) ต่อมา คือ ท่านคิดว่าท่านจะพยายามเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.09) ท่านมักจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มี เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.08) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ($\bar{X}$= 4.02)

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.07) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .382) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในระดับองค์การมากกว่า ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวท่าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.13) รองลงมาคือ ท่านตระหนักในคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$= 4.12) ต่อมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้รับบริการรวมถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ ($\bar{X}$= 4.11) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านและของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยกันอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.01)

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.376) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก สามัคคี ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.14) รองลงมาคือ ท่านมักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ในหน้าที่รับผิดชอบโดยมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.10) ต่อมาคือ ท่านมักเสนอแนวทาง หรือความคิดต่างๆ ให้กับหน่วยงานเมื่อได้รับการร้องขอ หรือไม่ก็ตาม โดยมุ่งหวังเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานที่เพิ่ม

มากขึ้น ($\bar{X}$= 4.10) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.05)

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .325 ส่วนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .338

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่าระดับอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ระดับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{X}$ = 4.12) ส่วนระดับอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.73) ซึ่งจะได้นำไปทดสอบรายคู่ต่อไป

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับอายุ กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่คือ คู่ที่ 1 ระดับอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ 2 ระดับอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีความเห็นต่อมีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ 3 ระดับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อสมรรถนะการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่าง อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่า ระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.06) ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .330 โดยพบว่า ระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X}$ = 4.09) ส่วนระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.80)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายจากผลการศึกษา ดังนี้

ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการแสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบารมี จรัสสิงห์ (2559) กล่าวว่า “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” นั้น หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มี อยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด ขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริการที่ดี ให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีให้กับผู้รับบริการทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ให้คำนิยามของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) คือ เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของ ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในสภาวการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดีมีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับบทบาทของตนเองให้ เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้นำเอาความรู้จากการฝึกอบรมและ การปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีสัจจะเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของธาริณี อภัยโรจน์ (2553) กล่าวถึง ความยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ รักษาวาจา น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติตามตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น รวมถึงการประพฤติตนของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณข้าราชการ ถูกต้องตามกฎหมาย มีความประพฤติที่ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพจนานุกรม สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (2558) กล่าวว่า ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานจองตนและของ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถ ในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อ ระบบและกระบวนการทำงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ร่วมกับผู้อื่น สามารถเสนอความคิดเห็น กล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 6) ให้คำนิยามของสมรรถนะด้านการร่วมแรงร่วม ใจ (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้ ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่หัวหน้าทีม และการสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล กับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเนื่องจากปัจจุบันมีบุคลากรใหม่เพิ่มมากขึ้น โดยส่วนมากเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ มีแนวความคิดและความเห็น

ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุพัชรา ล่าลี้ และ สุรวี ศุนาลัย (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ธิดาพร บูระณะพล (2562) ยังได้เสนอว่า เพศของบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าสายลวดมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน โดยบุคลากรเพศหญิง มีระดับสมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการบริการเป็นเลิศ สูงกว่า เพศชาย ในเรื่องของความเข้าใจในองคก์ร อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบ เรียนรู้งาน ได้อย่างรวดเร็วกว่า เพศชาย ในส่วนของการบริการประชาชน เพศชายทำงานบริการได้ไม่ละเอียดเท่าเพศหญิง เพศหญิงมีการลงรายละเอียด การใส่ใจกว่า เนื่องด้วยในเทศบาลตำบลท่าสายลวดมีบุคลากรที่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย อายุของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากกว่าปฏิบัติงานมานานจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะด้อยประสบการณ์กว่าแต่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าจึงส่งผลให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันและเท่าเทียมกัน งานวิจัยของ ปณิชา สาราจันทร์และ ยุภาพร ยุภาศ (2560) ที่ศึกษาพบว่า บุคคลากรแต่ละตำแหน่งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำแตกต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอีกทั้งระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ความรู้ที่สั่งสมอาจส่งผลให้บุคลากรมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันมีบุคลากรใหม่เพิ่มมากขึ้น โดยส่วนมากเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ มีแนวความคิดและความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดาพร บูระณะพล (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า

เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรมีวิธีการศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และมีรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคคลมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางต่างๆ ถึงแม้จะไม่ได้เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาก็ตาม ก็ยังสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดาพร บูระณะพล (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมือง ปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาล เมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรมีวิธีการศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และมีรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคคลมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางต่างๆ ถึงแม้จะไม่ได้เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาก็ตาม ก็ยังสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดาพร บูระณะพล (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่สำคัญคือ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนเสริมสร้าง หรือสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์การ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ หรือ ระหว่างองค์การ เพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัตงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ และยังเป็นการเสริมสร้าง เสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสำคัญในงาน และสมรรถนะด้านสังคมเพิ่มเติม โดยกิจกรรมที่ควรส่งเสริม อาจได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การจัดอบรมงานในส่วนต่างๆ ให้เข้าใจระบบการทำงานในภาพรวม และมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของบุคลากรเพื่อให้ได้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมมาปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายองค์การตามทรัพยากรที่มีอยู่

2) ควรจัดกิจกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่โดดเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรขององค์การ

5.3.2 ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในองค์การทุกระดับ เพื่อนำมากำหนดวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะด้านสังคมของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และยั่งยืนตลอดไป

2) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสังเกตุ หรือ การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและอาจเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น แล้วอาจนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

จิราพร พิมสาร. (2561). *สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี* (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

ชลารักษ์ นุชแดง. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ญาณันธร กราบทิพย์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเตรียมความพร้อมรับสาธารณภัยจากน้ำท่วม* (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ฐพชัย ทตนนท์. (2556). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,พระนครศรีอยุธยา.

ณัฐศรัณย์ ชุมวรฐายี. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(1), 50-63.

ธิดาพร บูระณะพล. (2562). *การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ*. สืบค้นจาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961043.pdf

ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ปณิชา สาราจันทร์ และ ยุภาพร ยุภาศ. (2560). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พิสมัย ชัยมหา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พระเกรียงศักดิ์ กิตฺปญฺโญ. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี. (2559). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาประยุทธ ญาณเมธี. (2558). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาสุขสันต์ สุเมธี. (2560). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น. *มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(2), 551-560.

พระมหาอุดร อุตฺตโร. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระสมนึก ธีรปญโญ บุญทัน ดอกไธสง และ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2565). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11*(3), 139-152.

พระสุรเดช คมฺภีรปญฺโญ. (2563). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ 4 ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฺฐวโร) และ นพดล ดีไทยสงค์. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 6*(4), 15-28

พัชรมัย แก้วบรรจง. (2556). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13* (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

พูนสุข ภูสุข. (2555). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 3*(2), 41-52.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รัฐพล ศรีกตัญญู. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก* (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศรัณน์พัชร์ ไผ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์อำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์* (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ศุพัชรา ล่าลี้ และ สุรวี ศุนาลัย. (2561). *สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.* สืบค้นจาก https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/7-3-38.pdf

สรญา สุพงษ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

อวยชัย รางชัยกุล. (2565). การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 5*(1), 246-254.

อัญชลี กองแก้ว. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master'thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

Barber, B. R. (2003). *Strong Democracy: Participatory Politics for a New Age*. Los Angeles: University of California Press.

Blondel, J. (1995). *Comparative Government: An Introduction*. New Jersey: Prentice Hall.

Bogdanor, V. (1999). *Devolution in the United Kingdom*. London: Oxford University Press.

Boston, J. (1996). *Public Management: The New Zealand Model*. UK : Oxford University Press.

Burnstein,B. & O'Hara, K. (1979). *Public Administration : Organization, People and Public Policy.* New York : Harper & Row.

Caiden, G. E. (1982). *Public Administration*. Pacific Palisades : Palisades Publisher.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Chaplin, J. P. (1968). *Dictionary of Psychology*. New York: Reaquin Book.

Chong, C.P.C. (2006). *Factors influencing online interactions and contributors to learning in a blended learning experience at Singapore Bible College*. Retrieved from Proquest Disserttation and Theses database. (304937931)

Christopher, H. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration,6*(9), pp.3 - 19.

Dimack,M.E. & Dimock, G.O. (1969). *Public Administration* (4th ed). New York : Holt,Rinehart and Winston.

Dimock, M.E.(1967). The Criteria and Objective of Public Administration. *Public Administration Review, 15*(1), 233-241.

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

Green, C.N. (1972). The Statisfaction-Performance Controvesy : New Developments and Their Implication. *Business Horizon, 12*(5), 11-22.

Hague, R and M. Harrop. Comparative Government and Politics: An Introduction. London: Palgrave, 2001.

Hornby, A. F. (2000). *Advance learner's dictionary.* (6th ed.). London, England: Oxford University.

House, E.R. (1978). The Logic of Evaiution Argument. Los Augeles: UCLA Center for study of evaluation..

John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New York: Mc Graw Hill Book, Company.

Kolter, P. (2010). *Marketing management (The Millennium ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

Kotler, P. (1994). *Marketing management: Analysis planning implementation and control*. (8th ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Marketing: An introduction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.

Lucy, W. H., Gilbert, D., & Birkhead, G. S. (1977). *Equity in Local Service Distribution*. Washington: American Society for Public Administration in Washington.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Marx, F.M., (1959). *Elements of Public Administration*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. New York : McGraw-Hill.

McCullough, J. S. (1983). *Financing Local Government Services in Developing Countries:Cases Studies of Implementing Innovation*. Chapel Hill: University of North Carolina at Chapel Hill.

McFarland, D.E. (1979). Foundation & Practics. New York: Macmillan Publishing Inc.

Millet, J.D. (1954). *Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance*. New York: McGraw-Hill.

Richard, F. E. (1979). *Complexity and Control: What Legislators and Administrator can do about Implementation.* University of Washington : Institute of Government Research.

Schermerhorn Hunt and Osborn. (2002). Management (7 ed). New York: John Wiley& Sons.

Simon, H. A. (1960). Administrative Behavior. New York: The McMillen Company.

Spancer, L.M. , Spacer, S.M. (1993) . Competence at work: Models for Superior Performance.

Stephen, P. R. & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed.). N. J: Pearson Education.

Tiffin, J. & McCormick, E. J. (1965). *Industrial Psychology.* New Jersey: Prentice Hall.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wallerstein, I., & Hopkins, T. (1977). Patterns of development of the Modern World-System: Research proposal. *Fernand Braudel Center Review, 39*(1), 83-128.

Wang, I. J. (1986). *Work and Motivation*. New York: John Wlley and Sons.

Weber, M. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization.* Washington : Easton's Books.

Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper &row.

Yoder, D. (1985). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey: Prentice-Hall.

Yulk, G.A. (1989). Leadership in Organizations.Englewood Cliffs. New Jersey,PrenticeHall.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ญาดา บัวหลวง
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต, 2559 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	52/173 ซอยเอกประจิม 2 ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000