

สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดนครพนม

Competency Performance of Civil Works Technician. sub-district administrative
organization. of Nakhon Phanom province.

แสงทอง แป้นประโคน¹
เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร²
ภักดี โพธิ์สิงห์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 120คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่(Taro Yamane.1973:727) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่ง มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ t -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

2. นายช่างโยธา ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนายช่างโยธาที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

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

คำสำคัญ : สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษาลัทธิสุตร ร.ป.ม. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สุตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สุตรสาขาวิชาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

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

The research results were found as follows;

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

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

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

Keywords : Competency Performance

บทนำ

การบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ตลาด เวลาและทรัพยากรอื่นๆ เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เพราะคนจะทำหน้าที่”บริหาร”ทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ เมกกินสัน ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุ หรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว ก็ไม่สามารถที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมๆ กับการเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์การตลอดเวลาแล้ว องค์การนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงจากยุคข้อมูลข่าวสาร ไปสู่สังคมแห่งการแข่งขันด้านองค์ความรู้มากเพียงใด ททรัพยากรที่องค์การ จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคล (รัฐภา ณ นาน.2550:1)

สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กรเพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะคิด หรืออุมิภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment)การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation)การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งผลการศึกษานับสนุนว่าเมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency model)มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักรับราชการระดับกลาง ระบบนักรับราชการระดับสูง และระบบพนักงานราชการ ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น(ทิพย์พร บุญมีพิพิธ.2554:1)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมนั้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้เฉพาะในงานซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน แต่วยังไม่เพียงพอ ยังต้องเน้นส่วนที่คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิด บุคลิกภาพ เพิ่มขึ้นด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการต้องการ ส่วนการบริหารงานผลงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเดิมาอาจเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรม ในการทำงานแทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่งในหน่วยงานที่ผลผลิตสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจจะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด

นครพนม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ นายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน

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

. 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ประเภทบุคลากร
2. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5

สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิดประเภทสอบถามรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากสุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด.2545:160-162) แบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านละ 7 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 170 คนและวิธีแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด,2545:65)

2.1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิด

2.1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอกรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence หรือ IOC) กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปจึงถือว่าเป็นคำถามที่สมบูรณ์แล้วจึงนำไปดำเนินการทดลองใช้ต่อไป

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try - Out) กับนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อได้ค่าระหว่าง .977 - .979 แล้วหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha. 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอบหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีผู้ช่วยผู้วิจัย อบต. ละ 1 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประเภทของบุคลากร ใช้ t -test (Independent) และ สมมติฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ ของ L.S.D. (Least Significant Different)

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนาย ช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ โดย ดำเนินการจัดกลุ่มเนื้อหาแล้วดำเนินการแจกแจงความถี่และการพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครพนม พบว่า

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 1 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.73$) และด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด โดยรวมและราย ด้านดังนี้

จำแนกตามประเภทบุคลากร สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตจังหวัดนครพนม โดยรวมข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.844, df = 78.800, Sig = .006$) โดยข้าราชการ ($\bar{X} = 3.84$) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง กว่าพนักงานจ้าง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมนายช่างโยธาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=1.742$, Sig = .074) โดยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด ได้จำแนกและเรียงลำดับตามจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านงานโยธา เนื่องจากเป็นงานที่ต้องลงพื้นที่เพื่อสำรวจงานในด้านต่างๆ 2) ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการและคอยแนะนำให้กับประชาชนที่มาติดต่อกาน 3) นายช่างโยธาต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องนำเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน 4) ต้องปฏิบัติงานแบบไม่เลือกตัวบุคคล ปฏิบัติแบบเท่าเทียม และต้องทำงานด้วยความโปร่งใส 5) ต้องปฏิบัติงานโดยไม่ถือตนว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ควรปฏิบัติงานเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากว่า นายช่างโยธามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เกิดแรงขับในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด และอีกเหตุผลหนึ่งที่น่าจะทำให้ นายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ กระแสของการเข้าสู่ระบบแท่งซึ่งเป็นระบบของการเลื่อนขั้นของข้าราชการ ก.พ. ซึ่งในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ระบบการเลื่อนขั้นในระบบซี เลื่อนไหลไปตามเวลาที่รับราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าใจในการเลื่อนซีหรือเลื่อนขั้นกันอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการเลื่อนขั้นตามระบบแท่ง ทำให้พนักงานส่วนตำบลต้องหาความรู้ และต้องปฏิบัติ งานเพื่อให้เกิดความโดดเด่นหรือให้ผลงานออกมาเด่นชัด เพราะระบบแท่งจะประเมินคนที่ผลงาน จึงน่าจะเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาอยู่ในระดับมาก รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ที่พนักงานถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจากองค์กรที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และเนื่องด้วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นงานที่มั่นคงไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้างเมื่อได้เข้ามาทำงานแล้ว น้อยนักที่จะโดนให้ออก เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการกระบวนการในการให้ออกไม่สามารถทำได้ง่ายเหมือนระบบงานเอกชน จะต้องการตั้งกรรมการสอบวินัยต่างๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติ จึงไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ รัชฎา ณ น่าน

(2550:บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

จำแนกตามประเภทบุคลากร สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน นายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายช่างโยธาที่เป็นข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงกว่านายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากว่าข้าราชการจะมีหน้าที่หลัก มีความรับผิดชอบงานเป็นหลัก พนักงานจ้างจะมีหน้าที่เป็นผู้ช่วย คือต้องคอยปฏิบัติตามคำสั่งของข้าราชการ หน่วยงานต่างๆ ความรับผิดชอบต่างๆ จึงอยู่ที่ข้าราชการมาก ข้าราชการจะต้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และรวมไปถึงเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับจะต้องมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ทำให้ข้าราชการต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ดีที่สุดใน เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานออกมาเด่นชัดให้มากที่สุด แต่สำหรับพนักงานจ้างแม้ว่าจะมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างทุกปี เขาอาจจะมองว่ายังไงก็ประเมินผ่านเพราะไม่ได้มีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ เป็นเพียงการประเมินการทำงานในแต่ละปีเท่านั้น จึงอาจเป็นผลทำให้สมรรถนะในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการ อาจเนื่องจากด้วยเขาเป็นพนักงานจ้างจึงไม่ค่อยมีโอกาสในการแสดงความสามารถหรือแสดงสมรรถนะออกมาได้เต็มที่ เพราะในระบบราชการยังคงยึดหลักตามสายบังคับบัญชา การปฏิบัติงานยังคงยึดตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เปี้ยก เวียงซ่อง (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาพลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

จำแนกตามสังกัดองค์การบริหารส่วนที่สังกัด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่าการทำงานของนายช่างโยธาในจังหวัดนครพนม นายช่างโยธาแต่ละที่จะรู้จักกัน เนื่องจากนครพนมเป็นจังหวัดขนาดเล็กทำให้การบริหารงานต่างๆ มีเครือข่ายเชื่อมโยงถึงกัน ทำให้ในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธามีการประสานงานหรือติดต่อสอบถามในเรื่องของการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังมีกระบวนการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ภายในจังหวัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้นายช่างโยธามีความคิด ทักษะ ทักษะการทำงาน ที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการทำงานกับท้องถิ่น กับประชาชนในเขตชนบท ไม่ใช่เขตชุมชนเมือง ประชาชนหรือผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ยังคงมีความเป็นคนชนบทคือมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานเหมือนญาติพี่น้อง จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ให้นายช่างโยธาไม่เกิดความกดดันในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานได้ด้วยความสบายใจ ไม่ต้องคิดเรื่องของเพื่อนร่วมงาน จึงสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างเต็มที่ การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ และการตรวจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ แบบเดียวกันใช้เป็นมาตรฐานอันเดียวกันจึงทำให้นายช่างโยธาในแต่ละแห่งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน สมรรถนะในด้านต่างๆ ที่ออกมาจึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เปี้ยก เวียงซ่อง (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาพลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาได้แสดงความสามารถหรือแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และควรมีการกระตุ้นให้นำความรู้ต่างๆ ออกมาปฏิบัติงานให้เต็มที่
2. ควรเปิดโอกาสให้นายช่างโยธาที่เป็นพนักงานจ้างได้แสดงออกและแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เขารู้สึกว่าเขาไม่ได้เป็นแค่พนักงานจ้าง ก็จะสามารถดึงความสามารถต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวของเขาออกมาได้และควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานในกลุ่มของนายช่างโยธาในจังหวัดนครพนม เพื่อสร้างเครือข่ายในการประสานและปฏิบัติงาน
3. ควรมีการสร้างแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัลหรือ ประกาศเกียรติคุณ หรือจัดประกวดพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานได้แสดงสมรรถนะออกมาให้เต็มที่ ควรให้นายช่างโยธาได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมให้นายช่างโยธาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เช่น ให้มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ควรมีการตั้งรางวัลในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม และเวลาปฏิบัติงานไม่ควรถือว่าใครเป็นหัวหน้า หรือลูกน้อง ให้คิดว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์พร บุญมีพิพิธ.(2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ รม.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545).**การวิจัยเบื้องต้น**.พิมพ์ครั้งที่ 7 แก้ไขเพิ่มเติม.กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- เปี้ยก เวียงซ้อง. (2554). **สมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ**. สารนิพนธ์ รม.ม.ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- รัชฎา ณ น่าน. (2552). **สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).(2547).**การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : harer Row