

**การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผล
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม**
**The Effective Administration Competency Development of the
Sub-district Administration Organization Executives,
Maha Sarakham Province.**

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร¹
Saovalak Kosonkittiumporn¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) ข้าราชการประจำตำแหน่งสายงานนักบริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 295 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์เชิงเส้นแบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) และ วิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง โดยกระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารในระดับกลางถึงสูง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.48$) และระดับสมรรถนะทางการบริหารในจุดเริ่มต้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.37$)

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ลักษณ์ หมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ระดับการศึกษา เงินเดือน และเพศ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ 0.574, 0.226, 0.105, 0.092, 5.681, และ 0.053 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.561, 0.178, 0.142, 0.091 0.090, และ 0.071 ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 71.30 ($R^2 = 0.713$, $F = 119.325$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล กลไกการขับเคลื่อนและการนำสู่การปฏิบัติ พฤติกรรมการบริหาร การสื่อสารและการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์การ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผล

คำสำคัญ : การพัฒนา, สมรรถนะทางการบริหาร, ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the effective administration competency of the sub-district administration organization executives, 2) the factor affecting the effective administration competency of the sub-district administration organization executives, and 3) establish the model of the effective administration competency development; The study took place in Maha Sarakham Province. This study used a mixed methods research design which combined the quantitative and qualitative approach. The quantitative approach was conducted by studying 295 persons including (1) the president of sub-district administration organization, (2) the administrative assistant of sub-district administration organization, and (3) the government officers, especially the executives. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Multiple Linear Regression Analysis. The qualitative approach was studied by the workshops from 20 persons of the expertise on the local personnel administration, the president of sub-district administration organization, the administrative assistant of sub-district administration organization, the local government administration, the local administration academics, and the ones who were knowledgeable, expertise, and experienced concerning the development of administration competency in the local government; they were selected by purposive sampling. The analysis method was the Content Analysis.

The research results were found as follows;

1. As overall of the effective administration competency of the sub-district administration organization executive was at high level ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.35$), considering each

aspect found that the medium to high administration competency was at highest level (\bar{x} = 4.24, SD=0.48), and the beginning administration competency was at high level (\bar{x} = 3.86, SD=0.37) respectively.

2. The factor affecting the effective administration competency of the sub-district administration organization executives were the administrative behavior, the communication and decision, the organizational culture, the education level, the salary and the gender; The regression coefficient raw score were 0.574, 0.226, 0.105, 0.092, 5.681 and 0.053. The regression coefficients standard scores were 0.561, 0.178, 0.142, 0.091, 0.090 and 0.071. These variables could predict the effective administration competency of the sub-district administration organization executives for 71.30% (R^2 = 0.713, F= 119.325) by statistical significant at .05 levels.

3. The model of the effective administration competency development were; the human resource development policy of the government, the development strategy determining of personnel management, the mechanism to implementation, the administrative behavior, the communication and decision, the organizational culture and the personal characteristics of administrators; these led to an effective management competency of the sub-district administration organization executives.

Keyword : Development, administration competency, effectiveness

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ยุคการแข่งขันอย่างสูงประกอบกับการเผชิญปัญหาจากเศรษฐกิจโลกที่ยังคงมีความรุนแรง สังคมไทยในปัจจุบันก็เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรในทั่วทุกองค์การจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมเป็นผลทำให้ประเทศไทยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556 : 3) ส่งผลกระทบให้ภาครัฐจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาเพื่อให้องค์การภาคราชการสามารถฝ่าฟันกับวิกฤติที่เผชิญอยู่และพร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทายโดยมีโจทย์ที่สำคัญคือทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการมี

ความสุขในการทำงานรวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (กรมการปกครอง, 2553 : 14) ซึ่งองค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อความกดดันของสภาพแวดล้อมซึ่งการทำงานแบบเดิมๆ ในอดีตอาจจะล้าสมัยไม่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ในปัจจุบันซึ่งถ้าผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพที่มีคุณลักษณะของผู้ประกอบการอยู่ในตัวแล้วก็จะช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถนำองค์การให้พุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเผชิญกับความท้าทายของปัญหาและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ, 2547 : 29)

ปัจจุบันแนวโน้มการทำงานขององค์การจึง

เปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ที่มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (competency) เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไว้รวมถึงการสร้างความรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งภารกิจทางการบริหารขององค์การประเภทใดก็ตามจึงเป็นการผสมผสานกันอย่างสอดคล้องเหมาะสมระหว่างตัวแปรด้านบุคลากร เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ ทัศนคติ ค่านิยมและปทัสถาน เป็นต้น กับตัวแปรด้านองค์การ เช่น วัตถุประสงค์นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และวิทยาการต่าง ๆ เป็นต้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจบุคลากรของตนเองเพื่อประโยชน์ทางการบริหารองค์การ (สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, 2549 : 25)

การจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบต่อองค์กร และทำความเข้าใจในตัวข้าราชการ พนักงานและบุคคลต่างๆ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับคนมากมาย นอกจากศาสตร์และความสามารถทางการจัดการแล้วผู้บริหารจึงควรแสวงหาความรู้ในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย (Stephen P. Robbin and Marry Coulter. 1996) ซึ่งสอดคล้องกับมาสซีและดักลาส (Massie and Douglas) ที่ได้แสดงทรรศนะว่า การบริหารเป็นไปได้ทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ ศิลป์เป็นเรื่องของการกระทำการฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์เป็นเรื่องของความรู้ โดยรู้ว่าทำอะไร และอย่างไร (art is doing and science is knowing what and

how to do) (L. J. Massie and Douglas J. , อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2546 : 3) จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของทุกองค์การเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความผันแปรสูงอย่างในปัจจุบัน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. 2546 : 24-25) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นเดียวกับ หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลและรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารการปกครองของไทยที่เกิดขึ้นภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และองค์กรปกครองท้องถิ่นของไทยได้มีการปรับเปลี่ยนในหลายด้าน ทั้งโครงสร้าง ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ด้านการตรวจสอบและด้านการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากข้อบัญญัติในรัฐธรรมนูญ (กระทรวงมหาดไทย, 2543 : 21) และแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บริหารที่บริหารงานใกล้ชิดกับองค์กรชุมชน และประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นจึงต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อประสานความร่วมมือในการทำงานในท้องถิ่นร่วมกับผู้บริหารส่วนราชการอื่นๆ ในพื้นที่ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้อง

คำนึงถึง 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านั้น (เดชากร แก่นเมือง และพีรสิทธิ์ คำวนศัลย์, 2556 : 209-211) และหัวใจสำคัญคือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะดำเนินการให้บรรลุซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนประมาณ 8,000 แห่งทั่วประเทศ รูปแบบการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ก็มีความหลากหลายและเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556 : 14)

ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานราชการทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม” ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Boyatzis (1982 : 229-234) ซึ่งเป็นสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาอันจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสเงินเดือนตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
5. ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
6. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
มหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่กำหนดพื้นที่เป้าหมาย
ในการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2556 จากทั้ง 13 อำเภอ
จำนวนรวมทั้งหมด 124 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
มหาสารคาม, 2556)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย เนื่องจากการ
วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods
Research) วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายอย่าง ดังนั้นการ
เก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันตาม
วิธีการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quan-
titative Research) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการ
บริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการ
บริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ตำบลจังหวัดมหาสารคามโดยแหล่งข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) แหล่งข้อมูลเอกสาร
(Secondary Sources) ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร
และงานวิจัย รวมทั้งนวัตกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
แนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะ
ทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร ปัจจัยที่
คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มี
ประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2) บุคคล (Man) คือ
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการ

ประจำตำแหน่งสายงานนักบริหารขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2556
จำนวน 1,116 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
มหาสารคาม, 2556)

วิธีที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
(Quality Research) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามโดย
กระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)
เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร
งานบุคคลท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น นักวิชาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ
ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
ในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นกลุ่ม
ตัวอย่างเป้าหมายได้วิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิจัยเชิงปริมาณ (quantitative
research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่ง ดังนี้ 1) นายก
องค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3)
หัวหน้าส่วน/ฝ่ายตำแหน่งสายงานนักบริหารจากส่วน
ราชการทั้งหมด 7 ส่วน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2556 คือ สำนักปลัด
ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษา ส่วนสวัสดิการสังคม และ
ส่วนการเกษตร จำนวน 1,116 คน (สำนักงานท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม, 2556) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973
: 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน การสุ่ม
ตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage

Random Sampling) โดยสุ่มแบบระดับชั้น และวิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ

5) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

1.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1 สมรรถนะทางการบริหารงานในจุดเริ่มต้น ได้แก่ สมรรถนะในการรับรู้ สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม สมรรถนะในการควบคุมตนเอง และสมรรถนะความอดทนและการปรับตัว

2 สมรรถนะทางการบริหารงานในระดับกลางถึงสูง ได้แก่ การมุ่งประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ความสามารถในการวินิจฉัย สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ ความเชื่อมั่นในตัวเอง สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา และสมรรถนะในการมองภาพรวม

1. 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

เงินเดือน ตำแหน่งสายงานบริหาร และ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิดจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามมีจำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กร ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามมีจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการสื่อสารและการตัดสินใจ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด ข้อคำถาม มีจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด ข้อคำถาม มีจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) ของลิเคิร์ท แบ่งการวัดสมรรถนะออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด ข้อคำถาม มีจำนวน 12 ข้อ

2. วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

2. 1 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน

2. 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จากสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 1 โดยนำร่างรูปแบบฯ เข้าสู่กระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้ร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) วิพากษ์

และให้ข้อเสนอแนะ ร่างรูปแบบฯ แล้วปรับปรุงรูปแบบให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเหมาะสม เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

1. 1 นำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย โดยขออนุญาตและขอความร่วมมือในการวิจัย ถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งที่เป็นหน่วยตัวอย่าง

1. 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1. 3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วเชิญมารวมกันเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมกับแจกแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามก็จะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่ถ้าคำถามใดไม่เป็นที่เข้าใจของผู้ตอบก็จะมีซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยด้วยการบันทึกในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากกระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

1. 2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม
ลงโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนใน
การวัดระดับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของกลุ่ม
ตัวอย่างในแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์
หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็น/
ระดับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ
มาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนน
มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น
โดยมีความกว้างเท่ากับ 0. 80 คะแนนเกณฑ์การแปล
ความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยยึด
หลักเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 186)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
ระดับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีระดับการวัด ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 - 1. 80 หมายถึง
มีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติต่ำมาก

ระดับคะแนน 1.81 - 2. 60 หมายถึง
มีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติต่ำ

ระดับคะแนน 2.61 - 3. 40 หมายถึง
มีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 - 4. 20 หมายถึง
มีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติสูง

ระดับคะแนน 4.21 - 5. 00 หมายถึง
มีความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติสูงมาก

เกณฑ์การแปลความหมายระดับความ
สัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ
ทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลฯ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) กำหนดการ
แปลความหมาย ดังนี้

0.90 - 1.0 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันปาน
กลาง

0. 30 - 0. 50 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

1.3 สร้างสมการพยากรณ์ความ
สัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ
จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารงานที่มีประสิทธิผล
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
มหาสารคาม

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
สมรรถนะทางการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้วแปล
ความหมาย (coding) ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียง
ถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation)
เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด โดยเรียงลำดับ
จากความสำคัญมากไปหาน้อย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการจัด
ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ใช้วิธีวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด
ตีความ หาความหมาย และอธิบายความ โดยใช้วิธี
วิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) แล้ว
วิเคราะห์หาความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี
ของ Denzin. N. (1970 : 218-230) ตามกรอบแนวคิด
ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive
Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและแปลผลข้อมูลเชิง
คุณภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
(Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation)

2. สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน
ในการวิจัย ใช้วิธีการประมาณค่าแบบช่วง (Interval
estimate) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significant . 05)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชาย (67.80%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี (49.49%) รองลงมาปริญญาโท (36.95%) สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่สมรส (86.44%) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ส่วนมากที่ตอบแบบสอบถาม เป็นตำแหน่งนักบริหารงานจากส่วนราชการต่างๆ (36.94%) รองลงมาเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (34.92%) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (28.14%) อายุโดยเฉลี่ย 45.51 (S. D. = 7.43) ปี เงินเดือนโดยเฉลี่ย 26,301.76 บาท ต่อเดือน (S. D. = 5,510.423) และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร เฉลี่ย 8.86 ปี (S. D. = 4.87)

2. ระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) = 0.35 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารในระดับกลางถึงสูงอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S. D.) = 0.48 และระดับสมรรถนะทางการบริหารในจุดเริ่มต้น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) = 0.37

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ระดับการศึกษา เงินเดือน และเพศ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.574, 0.226, 0.105, 0.092, 5.681 และ 0.053 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.561, 0.178, 0.142, 0.091, 0.090 และ 0.071 ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 71.30 ($R^2 = 0.713$, $F = 119.325$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามหรือสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จากสมการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ที่ค้นพบ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.379 + 0.574 (\text{ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร}) + 0.226 (\text{ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ}) + 0.105 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ}) + 0.092 (\text{ระดับการศึกษา}) + 5.681 (\text{เงินเดือน}) + 0.053 (\text{เพศ})$$

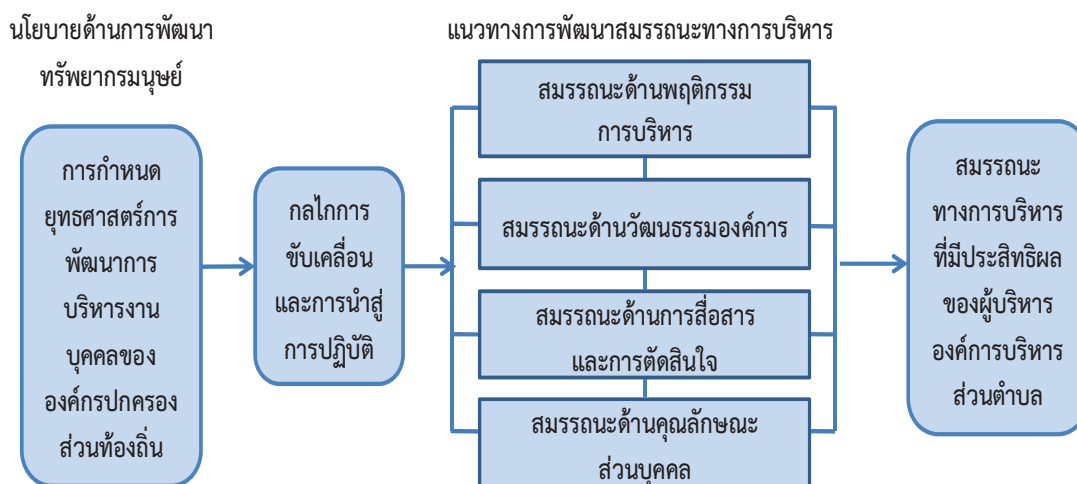
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.561 (\text{ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร}) + 0.178 (\text{ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ}) + 0.142 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ})$$

+ 0.091 (ระดับการศึกษา) + 0.090 (เงินเดือน)
+ 0.071 (เพศ)

และจากข้อเสนอแนะที่ได้จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ได้แก่ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกการขับเคลื่อน และการนำสู่การปฏิบัติ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ประกอบด้วย สมรรถนะด้านพฤติกรรมการบริหาร สมรรถนะด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ สมรรถนะด้านวัฒนธรรมองค์การ และ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเป็น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 “ระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง” ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดย พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามมีระดับสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย $(\bar{x}) = 4.05$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(S. D.) = 0.35$ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฎฐพันธ์ เจริญนนท์ (2546) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของทุกองค์การเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความผันแปรสูงอย่างใน

ปัจจุบัน ประกอบกับ เดชากร แก่นเมือง และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2556) ได้เสนอแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องคำนึงถึง 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านั้น

สมมติฐานข้อที่ 2 “ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส เงินเดือน ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม”

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เงินเดือน และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลสบุตร (2549) ที่ได้ศึกษาภารกิจทางการบริหารขององค์การ เป็นการผสมผสานกันอย่างสอดคล้องเหมาะสมระหว่างตัวแปรด้านบุคลากร เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ ทักษะ ค่านิยมและปทัสถาน เป็นต้น กับตัวแปรด้านองค์การ เช่น วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และวิทยาการต่าง ๆ เป็นต้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจบุคลากรของตนเองเพื่อประโยชน์ทางการบริหารองค์การ ประกอบกับ อานนท์ ศักดิ์วีระชัย (2547) ก็ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าสมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการเป็นต้น ดังนั้น เงินเดือน และระดับการศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานข้อที่ 4 “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม”

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของไชน (Schien, 1990) พบว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จ และเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ และคุนท (Koontz, 1988) ยังพบว่าความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช (2538, อ้างใน วีรพล จักษ์ตรึงมล, 2548) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความขัดแย้งสูงจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคและยับยั้งการพัฒน้องค์การ ซึ่งองค์การแต่ละแห่งจะมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของตนเองและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร และผลการวิจัยของ อำพร อัครโรจนกุลชัย (2553) ยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญอย่างเข้มข้นต่อประสิทธิผลขององค์การ และองค์การที่เข้มแข็งต้องมาจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การหลายประการ สอดคล้องกับการศึกษามากมายที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน มีความแปรปรวนที่อธิบายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 30 และการศึกษาของ พสุติ พลพิชัย (2554) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.30

สมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม”

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิเชียร วิทยอุดม (2547) ซึ่งพบว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมีกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีทิศทางที่สอดคล้อง กับโครงสร้างการบริหารงานในองค์การและการศึกษาของ ทรงธรรม ธีระกุล (2547) พบว่ารูปแบบการสื่อสารที่ใช้ภายในองค์การมีความสำคัญในการประกอบขึ้นมาเป็นโครงสร้างขององค์การ ซึ่งได้แก่การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและกฎระเบียบต่างๆ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารจาก ล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารในระดับเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานต่างๆในโครงการ และการสื่อสารแบบไขว้ (Cross-channel/Diagonal Communication) เป็นการสื่อสารข้ามสายงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับต่างกัน รูปแบบการสื่อสารดังกล่าวนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ

อีกทั้งการศึกษาของ ศุภมน อนุศาสนนันท์ (2549) พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งขององค์การ 2) ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารจะส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การ และโดยอ้อมผ่านทาง ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 6 “ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม”

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุสรณ์ ยกให้ และสมบัติ นพรัก (2549) พบว่า ผลการวิจัยได้รูปแบบการบริหารของผู้บริหารองค์การ 3 ด้าน คือ การบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในการบริหารตนเป็นต้นแบบที่ดีมีกิจกรรม การบริหารที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้จากการทำงานเพื่อสร้างทักษะการบริหาร การเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างความรับผิดชอบ การเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างบุคลิกภาพ และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ การบริหารคน เป็นการใช้อย่างเหมาะสม และเต็มศักยภาพมีกิจกรรมการบริหารที่เป็นองค์ประกอบในด้าน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการจัดสวัสดิการ จัดของขวัญและจัดทัศนศึกษา การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยการใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 การเสริมสร้างทีมงานด้วยหลักการ ความไว้วางใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ตกลงร่วมกันและผลประโยชน์ร่วมกันและจัดการเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งด้วยการเข้าถึง ป้องกัน แก้ไขและพัฒนาการบริหารงาน

ส่วนสมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยด้านคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหาร ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม”ผลการวิจัย พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสารและการตัดสินใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ระดับการศึกษาเงินเดือนและเพศ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารงานบุคคล กลไกการขับเคลื่อนและการนำสู่การปฏิบัติ พฤติกรรมการบริหาร การสื่อสารและการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่สมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ นอกจากพบว่า ปัจจัยภายในซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อสมรรถนะทางการบริหารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากร พฤติกรรมการบริหาร การสื่อสารและการตัดสินใจ และวัฒนธรรมองค์กร ยังพบปัจจัยภายนอกที่โดดเด่นอันมีผลต่อสมรรถนะการบริหาร ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารงานบุคคล และ กลไกการขับเคลื่อนและการนำสู่การปฏิบัติ นับว่าเป็นการค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาประเมินผลสำเร็จ

3. กลไกการขับเคลื่อนและการนำสู่การปฏิบัติควรมีหนังสือสั่งการ มีการกำกับและประเมินผล

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรม/สัมมนาและมีการให้ทุนในการศึกษาต่อ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน และการให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากรองศาสตราจารย์ ดร. สุวกิจ ศรีปัดดา และรองศาสตราจารย์ ดร. วงษ์พัฒนา ศรีประเสริฐ ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงรวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ สิงห์เลิศ อดีตผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนะแนวคิดการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ตลอดจนงานอื่นๆ ในสาขาวิชาที่ร่วมเป็นผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาผู้เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชาพระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอน้อมบูชาคุณอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2553). เอกสารสรุปการฝึกอบรม
วิชาการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และรูปแบบการจัดทำ
งบประมาณแบบแผนงาน/ โครงการ.
กรุงเทพฯ : อสารักษาคินแดน.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). ระเบียบ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : สำนัก
กฎหมายและระเบียบท้องถิ่น .
- กระทรวงมหาดไทย. (2543). รูปแบบการบริหารราชการ
แผ่นดิน. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และฉัตรพร เสมอใจ. (2547).
การจัดการ Management. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดชากร แก่นเมืองและพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2556).
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขนอม
จังหวัดนครศรีธรรมราช. (การศึกษานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
สำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ .
สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ .
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พลสุวดี พลพิชัย. (2554). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของ
ความสำเร็จของกระบวนการจัดการ
ความรู้ใน องค์การภาครัฐ : ศึกษา
เปรียบเทียบ ระหว่างองค์การส่วนกลาง
และองค์การส่วนภูมิภาค. ค้นเมื่อ
3 กรกฎาคม 2556,จาก kp.psu.ac.th/
psu kb/handle/2010/7676
- รังสรรค์ สิงหะเลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทาง
สังคมศาสตร์. มหาสารคาม : คณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ
: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรพล จักษ์ตรีมงคล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่าง
รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความ
พึงพอใจการทำงานของพนักงานฝ่าย
ครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) ณ สนามบินดอนเมือง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์).
- ศุภาน อนุศาสนนันท์. (2549). การศึกษารูปแบบการ
สื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษา
องค์การเภสัชกรรม. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์).
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2549).
การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์
เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผน
พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับ
ที่11 (พ. ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. (2556). ข้อมูล
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
มหาสารคาม. มหาสารคาม : สำนักงาน
ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม.
- อนุสรณ์ ยกให้ และสมบัติ นพวัฏ (2549). โครงการวิจัย
และวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา
จังหวัดพิจิตร. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ
Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
Chulalongkorn Review. 16 (-), 57-72.
- อำพร อัสวโรจนกุลชัย (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ
งาน ของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Boyatzis, R. E. , (1982). **Competence at work.**
In a Stewart (Ed.) , Motivation and
society. San Francisco : Jossey-Bass,
- Denzin, N. (1970). **The Research.** Chicago: Aldin.
- Koontz , H. and Weihrich . H. (1988).
Management. New York : McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (1996).
Management. 4th ed. New Jersey
: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1990). "Organizational culture".
American Psychologist, 45 (2) ,
109-119.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory**
Analysis. 3rd ed. New York : Harper
and Row.