

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษากับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าป้อง แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญ และ ตำราญราษฎร์ จำนวน 93 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายจำนวน 15 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังจำนวน 23 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจำนวน 16 คนและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะจำนวน 39 คน เนื้อหาการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาถึง

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยาซึ่ง หมายถึง ค่านิยม ทักษะและความมุ่งหวังในอนาคต ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน พบว่า

ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้มีเพศหญิง 59 คน เพศชาย 34 คน อายุบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย มีอายุระหว่าง 25-52 ปี

การศึกษานักวิชาการผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีเพียงฝ่ายบริหารเท่านั้น สถานภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุดรองลงมาคือสมรสและหย่าร้าง ลักษณะทางสังคม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายจะประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร นิติกรและเจ้าหน้าที่นโยบายและแผน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินการคลังจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่การคลังและลูกจ้างภารกิจ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารบุคคล การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะประกอบด้วยฝ่ายโยธาธิการ พัฒนาชุมชน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและพนักงานจ้างภารกิจ, รายได้สุทธิของบุคลากรทุกฝ่ายมีรายได้สุทธิอยู่ระหว่าง 5,760 – 18,910 บาท ประสบการณ์การทำงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีอายุงานระหว่าง 1 – 14 ปี ประสบการณ์การอบรมสัมมนาของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีโอกาส อบรมสัมมนา 1 – 14 ครั้ง/ปี และบุคลากรที่มีโอกาสอบรมได้แก่บุคลากรด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย นอกจากนั้น ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายบริหารบุคคลและฝ่ายบริการสาธารณะมีประสบการณ์การอบรมน้อยกว่า 5 ครั้ง/ปีส่วนค่านิยมต่อองค์กรทุกฝ่ายมีค่านิยมต่อองค์กรในระดับน้อย ส่วนทัศนคติบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรทุกฝ่ายส่วนความมุ่งหวังในอนาคตอยู่ในระดับปานกลางทุกฝ่าย แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าบุคคลจะมีค่านิยมระดับน้อย ทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรแต่บุคลากรทุกฝ่ายมีความทะเยอทะยานมีแรงขับของตนเองที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายได้สุทธิและสวัสดิการ

2. ผลสัมฤทธิ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย ด้านการเงินการคลัง ด้านบริหารบุคคลและด้านบริการสาธารณะ มีผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .005 และ .000 อาจกล่าวได้ว่าแม้จะกำหนดตัวแปรมาน้อยเพียงใดบุคลากรผู้ผ่าน โมเดล CTTEP ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตร วิทยาการ เทคนิคในการอบรม และการเสริมแรงของผู้รับการอบรม และการมีส่วนร่วมในการอบรม จะมีการพัฒนาขีดความสามารถแทบทั้งสิ้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาขีดความสามารถ (ความรู้) ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าฝ่ายบริหารตามระเบียบกฎหมายได้แก่ เพศ ฝ่ายการเงินการคลัง ได้แก่ เพศและทัศนคติ ฝ่ายบริการสาธารณะได้แก่ สถานภาพและความมุ่งหวังในอนาคต ส่วนฝ่ายบริหารบุคคลไม่มีปัจจัยที่ส่งผล

The objectives of this study were to: 1) determine individual personalities on social behavior, economic factors and attitudes of the local administrative organization personnel in Doi Saket, Chiang Mai, Thailand; 2) evaluate the performance and achievements of these personnel on the required standard; 3) analyze factors effecting competency development and compare the personnel competency before and after attending the competency development. The eight districts involved in this project were: Pamiang, Thepsadeth, Papong, Maekae, Mae Hoyngern, Talad yai, Talad Kwan, and Samranrath. Ninety-three individuals were involved and obtained by stratified random sampling in four fields: fifteen law and legal enforcement committees; twenty three financial management committees; sixteen personnel management committees; thirty nine public service committees. Results of the study revealed the following:

1. Most of the informants were female (69%), single, 25 - 52 years old, and bacheor's degree graduates. The law and legal enforcement committees consisted of and assistant director of the local administrative organization, an assistant deputy of the local administrative organization, head of the local administrative organization, financial controllers and the rest were educational, social, and religious group leaders. Their monthly net income was between 5,760 to 18,910 Baht. Meanwhile, work experience was between 1 to 4 years whereas those involved in law and legal matters had 3 to 12 years of work experience. For those personnel involved in financial matters, most of them had less than 5 years of work experience. Only those involved in laws and legal matters had 1 to 14 times of training of seminar and the rest had less than 5 times of training or seminar. Besides, it was found that all concerned parties had a low level of value but a moderate level of bad attitude toward their organization and future expectation. This implied that the informants had ambition to be promoted in their job in terms of position, income and remuneration even though they had a moderate level of bad attitude toward their organization.

2. The personnel assigned to work on legal matters, finance, and personnel executive had a better achievement after they had attended seminars of trainings at the significant level of .005 to .000. It could be said that CTTEP in curriculum, trainer, technique and empowerment and participation made a very clear development competency.

3. A factor effecting the competency development of the informants on management was sex, on finance were sex and attitude, and on public service were marital status and future aspiration. There was not any factor effecting on personnel informants.